



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA SECURITY SERVICE PT ISS INDONESIA DI AREA FRISIAN FLAG PASAR REBO

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND COMPETENCE ON THE PERFORMANCE OF PT ISS INDONESIA'S SECURITY SERVICE IN THE FRISIAN FLAG AREA OF PASAR REBO

Yunika Indah Sari¹, Asep Suherman²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: yunikaindahsari04@gmail.com^{1*}, dosen02438@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 03-08-2025

Revised : 04-08-2025

Accepted : 06-08-2025

Published : 08-08-2025

Abstract

This study aims to determine how the influence of leadership style and competence on the performance of PT ISS Indonesia's security service in the Frisian Flag Pasar Rebo area both partially and simultaneously. The research method used is quantitative descriptive. The population of 60 people with sample determination using saturated sampling techniques obtained 60 samples. The data used through observation techniques, questionnaires and documentation. The analysis methods used in this study are data instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, correlation coefficient testing, determination coefficient testing, and hypothesis testing (t test and F test). The results of the analysis show: Leadership style partially has a significant effect on performance. This is evidenced by the t test obtained t count value > t table (4.958 > 2.002) and strengthened by a significant value <0.05 (0.000 <0.05). Competence partially has a significant effect on performance. This is evidenced by the t-test, which obtained t count > t table (5.402 > 2.002) and is reinforced by a significant value <0.05 (0.000 <0.05). The results of the study indicate that leadership style and competence simultaneously have a significant effect on performance. This is evidenced by the F-test, which obtained F count > F table (19.367 > 3.16) and is reinforced by a significant value <0.05 (0.000 <0.05) with a multiple regression equation of $Y = 15.511 + 0.297 (X1) + 0.352 (X2)$. The correlation value is 0.636. Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted

Keywords: Leadership Style, Competence, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja *security service* PT ISS Indonesia di area Frisian Flag Pasar Rebo baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi sebanyak 60 orang dengan penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh diperoleh 60 sampel. Data yang digunakan melalui Teknik observasi, kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrument data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil analisis menunjukkan: Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,958 > 2,002) dan diperkuat oleh nilai signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05). Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,402 > 2,002) dan diperkuat oleh nilai signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil penelitian gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan uji F



diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,367 > 3,16$) dan diperkuat oleh nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan persamaan regresi berganda $Y = 15,511 + 0,297 (X_1) + 0,352 (X_2)$. Nilai korelasi sebesar 0,636. Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Kinerja

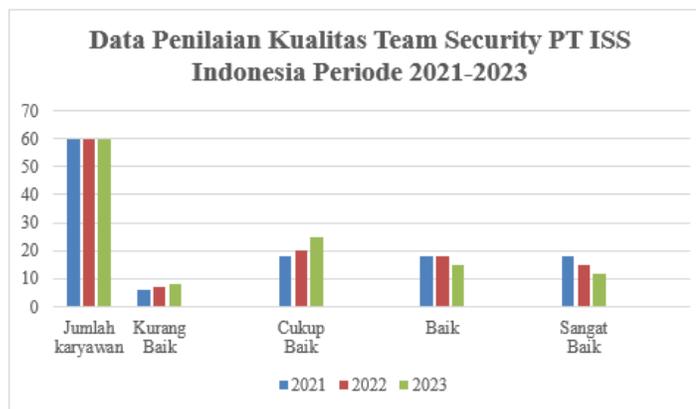
PENDAHULUAN

Selama tiga tahun terakhir, masalah kinerja di divisi *security service* PT ISS Indonesia menunjukkan fluktuasi dalam pencapaiannya. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk kurangnya perhatian pada gaya kepemimpinan dan kompetensi karyawan. Dapat melihat detailnya pada tabel dan gambar yang tercantum di bawah ini

Tabel 1. 1
Data Penilaian Kualitas Team Security PT ISS Indonesia
Periode Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah karyawan	Kurang Baik (0-60)		Cukup Baik (61-70)		Baik (71-80)		Sangat Baik (81-100)	
		Jumlah karyawan	Per. Nilai	Jumlah karyawan	Per. Nilai	Jumlah karyawan	Per. Nilai	Jumlah karyawan	Per. Nilai
		2021	60	6	10%	18	30%	18	30%
2022	60	7	12%	20	33%	18	30%	15	25%
2023	60	8	13%	25	42%	15	25%	12	20%

Sumber: PT ISS Indonesia periode 2021-2023



Sumber : PT ISS Indonesia Periode Tahun 2021-2023

Gambar 1. 1
Data Penilaian Kualitas Team Security PT ISS Indonesia
Periode Tahun 2021-2023

Berdasarkan pada tabel 1.1 dan gambar 1.1 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2021 dengan jumlah 60 karyawan terdapat peningkatan jumlah karyawan dengan penilaian **kurang baik** dari 6 (10%) pada tahun 2021 menjadi 8 (13%) pada tahun 2023. Ini menunjukkan sedikit penurunan kualitas karyawan yang berperforma baik. Kemudian peningkatan signifikan terlihat pada kategori **cukup baik**, dengan 18 (30%) pada 2021 menjadi 25 (42%) pada 2023. Ini menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan yang memiliki performa di level menengah. Jumlah karyawan dengan performa **baik** tetap relatif stabil dengan 18 (30%) pada 2021 dan 15 (25%) pada 2023. Meskipun ada sedikit penurunan, kategori ini masih mencakup sebagian besar karyawan. Dan terdapat penurunan dalam kategori **Sangat Baik** dari 18 (30%) pada 2021 menjadi 12 (20%) pada 2023. Hal ini mungkin menunjukkan bahwa lebih sedikit karyawan yang mencapai kinerja luar biasa, dan lebih banyak yang berada di kategori **Cukup Baik**



Tabel 1. 2
Data Pra Survei Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban		Persentase	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Kemampuan Memotivasi	Apakah Pemimpin anda mampu meningkatkan semangat dan memotivasi tim <i>security</i> untuk menjaga keselamatan dan keamanan?	42	18	70%	30%
		Apakah Pemimpin anda mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung untuk meningkatkan kinerja tim?	45	15	75%	25%
2	Kemampuan Komunikasi	Apakah Pemimpin anda mampu berkomunikasi secara efektif dan jelas dengan tim <i>security</i> dan pihak terkait?	42	18	70%	30%
		Apakah Pemimpin anda mampu menyampaikan intruksi dan prosedur keamanan dengan baik?	42	18	70%	30%
3	Kemampuan Mengambil Keputusan	Apakah Pemimpin anda mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat dalam menghadapi situasi darurat?	48	12	80%	20%
		Apakah Pemimpin mampu menganalisis risiko dan mengambil tindakan pencegahan?	48	12	80%	20%
4	Kemampuan Mengendalikan Emosi	Apakah Pemimpin tetap tenang dan profesional dalam menghadapi situasi yang menantang?	45	15	75%	25%
		Apakah Pemimpin mampu mengelola stress dan tekanan dalam menjalankan tugas?	41	19	68%	32%
5	Tanggung Jawab	Apakah Pemimpin bertanggung jawab atas keselamatan dan keamanan fasilitas dan pengunjung?	42	18	70%	30%
		Apakah Pemimpin mampu mempertanggungjawabkan tindakan dan keputusan keamanan?	39	21	65%	35%

Sumber: PT ISS Indonesia 2025

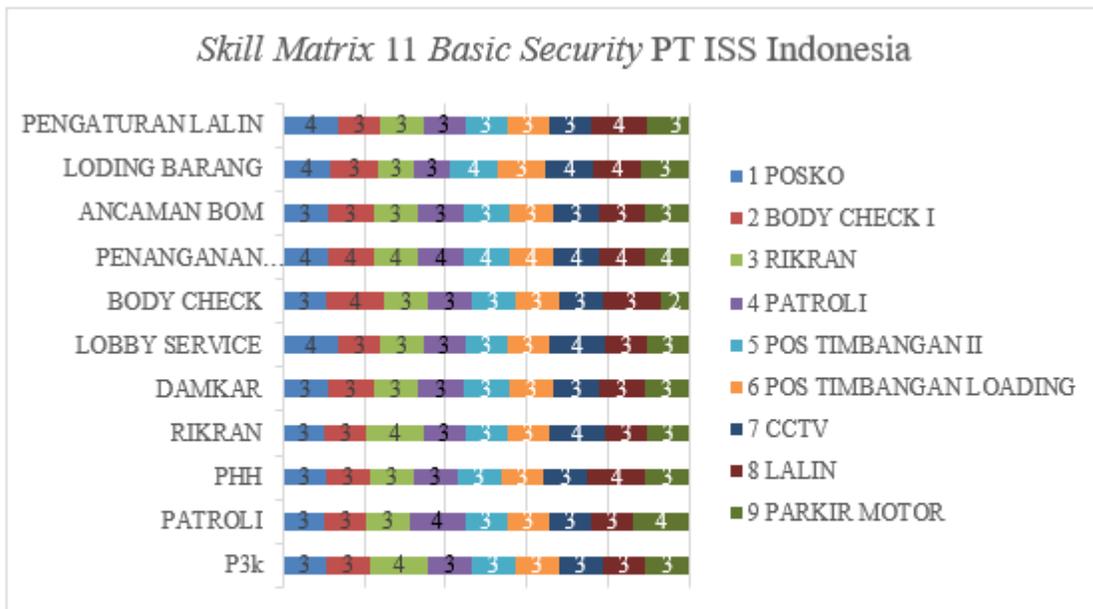
Dari tabel 1.2 hasil pra survei menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pandangan positif terhadap kualitas kepemimpinan yang ada, meskipun terdapat beberapa aspek yang masih memerlukan perhatian. Pada indikator kemampuan memotivasi, 70% responden menyatakan bahwa pemimpin mampu meningkatkan semangat kerja tim, sementara 75% menilai bahwa pemimpin berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Hal ini mengindikasikan bahwa para pemimpin cukup berhasil membangun suasana kerja yang kondusif dan mampu memengaruhi semangat tim secara positif. Selanjutnya, pada aspek komunikasi, pemimpin dinilai mampu berkomunikasi secara efektif dan menyampaikan instruksi dengan baik, dengan masing-masing mendapat nilai positif sebesar 70%. Ini menunjukkan adanya konsistensi dalam persepsi responden terhadap kejelasan komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin kepada tim *security* maupun pihak terkait lainnya. Indikator pengambilan keputusan menjadi aspek dengan nilai tertinggi, di mana 80% responden menyatakan bahwa pemimpin mampu bertindak cepat dan tepat dalam menghadapi situasi darurat serta mampu menganalisis risiko dengan baik. Ini memperlihatkan bahwa kemampuan pengambilan keputusan dalam kondisi krisis menjadi kekuatan utama yang dimiliki oleh pemimpin tim *security*. Namun demikian, kemampuan dalam mengelola emosi menunjukkan hasil yang sedikit lebih bervariasi. Sebanyak 75% responden menilai bahwa pemimpin tetap tenang dan profesional dalam situasi menantang, tetapi hanya 68% yang merasa bahwa pemimpin mampu mengelola stres dan tekanan secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pemimpin terlihat tenang secara eksternal, kemampuan internal



dalam mengelola tekanan masih perlu ditingkatkan. Pada indikator tanggung jawab, sebanyak 70% responden menyatakan bahwa pemimpin bertanggung jawab terhadap keselamatan fasilitas dan pengunjung. Namun, hanya 65% yang menilai bahwa tindakan dan keputusan pemimpin dapat dipertanggungjawabkan. Persentase ini merupakan yang terendah di antara seluruh indikator, sehingga menjadi catatan penting untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam kepemimpinan.

Tabel 1. 3
Data Skill Matrix 11 Basic Security Periode 2024

TARGET SKILL MATRIX		SEBELAS BASIC SECURITY										
NO	PLOTINGGAN	P3K	PATROLI	PHH	RIKRAN	DAMKAR	LOBBY SERVICE	BODYCHEK	PENANGANAN KEHLANGAN BARANG	ANCAMAN BOM	LODING BARANG	PENGATURAN LALIN
1	POSKO	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4
2	BODY CHECK I	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
3	RIKRAN	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
4	PATROLI	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
5	POS TIMBANGAN II	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
6	POS TIMBANGAN LOADING	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
7	CCTV	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
8	LALIN	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
9	PARKIR MOTOR	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3



Sumber: PT ISS Indonesia Periode 2024

Gambar 1. 2
Data Skill Matrix 11 Basic Security Periode 2024



Setelah melihat tabel 1.3 dan gambar 1.2 dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki *security service* masih ada beberapa yang perlu di kembangkan serta di lakukan pelatihan pada *basic skill body check* terdapat nilai 2 yang artinya kurang baik dan *basic skill* khususnya dalam pemadaman kebakaran (damkar) yang mendapatkan nilai 3 yang artinya masih cukup baik namun target sempurna berada di nilai 4 yang berarti seorang *security* mampu mengendalikan serta memahami *basic* di setiap area pekerjaannya, peran *security service* sangatlah penting jika ada indikasi kebakaran sehingga *security* dapat menangani hal tersebut serta menjaga area kerja agar tetap dalam keadaan aman. Dengan adanya data *skill matrix team security* maka pemimpin dapat meniai karyawan melalui data tersebut sehingga pemimpin juga di tuntut untuk dapat memberikan bimbingan agar *security* bisa dan mampu meningkatkan kualitas kinerja yang baik. Kompetensi yang lemah mungkin disebabkan karena tanpa dukungan yang kuat dari perusahaan dan kurangnya motivasi dari pemimpin untuk mengembangkan diri karyawan serta kurangnya kesadaran akan pentingnya pengembangan kompetensi, maka hal ini dapat menjadi hambatan dalam meningkatkan kemampuan *security service*.

Kajian Pustaka

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Zahrudin dkk (2021:49) Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu, keduanya menyatakan seperti dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut.

2. Kompetensi

Menurut Mardiyanti (2020:6) Kompetensi adalah sesuatu yang timeless meskipun dalam perjalanan makna penggunaannya dapat menghilang. Namun, semakin sering suatu kompetensi dipergunakan, justru semakin baik dan semakin bernilai. Bagi berbagai industri, kompetensi dipercaya sebagai faktor yang memungkinkan organisasi untuk membangun keunggulan bersaingnya

3. Kinerja

Menurut Akhmad, Fauzi (2020:5) kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya. Kinerja pada hakikatnya adalah bentuk perwujudan kerja seseorang pada suatu unit organisasi dimana dia bekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, karena dalam penelitian ini mendeskripsikan keadaan yang terjadi pada saat sekarang secara sistematis dan faktual dengan tujuan untuk memaparkan serta penyelesaian dari masalah yang diteliti. Penelitian ini menggunakan startegi asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pendekatan mengenai hubungan antar dua variabel atau lebih. Oleh karena itu, dari penelitian diperoleh kesimpulan bahwa data kuantitatif menggunakan skala lebih numerik yang menjawab rumusan masalah dengan menggunakan teori atau konsep sehingga dapat dirumuskan hipotesis

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Instrumen****a. Uji Validitas**

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

No. Pernyataan	Gaya Kepemimpinan		Keterangan
	r hitung	r tabel	
1	0.652	0.254	Valid
2	0.745	0.254	Valid
3	0.722	0.254	Valid
4	0.633	0.254	Valid
5	0.753	0.254	Valid
6	0.782	0.254	Valid
7	0.676	0.254	Valid
8	0.628	0.254	Valid
9	0.702	0.254	Valid
10	0.525	0.254	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua item yang memiliki koefisien korelasi (r_{hitung}) bernilai lebih besar dari $r_{tabel} = 0,254$. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang diajukan untuk variabel X₁ dengan sepuluh pernyataan yang valid

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Kompetensi (X₂)

No. Pernyataan	Kompetensi		Keterangan
	r hitung	r tabel	
1	0.504	0.254	Valid
2	0.485	0.254	Valid
3	0.729	0.254	Valid
4	0.729	0.254	Valid
5	0.684	0.254	Valid
6	0.804	0.254	Valid
7	0.876	0.254	Valid
8	0.854	0.254	Valid
9	0.797	0.254	Valid
10	0.788	0.254	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua item yang memiliki koefisien korelasi (r_{hitung}) bernilai lebih besar dari $r_{tabel} = 0,254$. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang diajukan untuk variabel X₂ dengan sepuluh pernyataan yang valid.



Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No. Pernyataan	Kinerja		Keterangan
	r hitung	r tabel	
1	0.565	0.254	Valid
2	0.622	0.254	Valid
3	0.496	0.254	Valid
4	0.463	0.254	Valid
5	0.680	0.254	Valid
6	0.654	0.254	Valid
7	0.647	0.254	Valid
8	0.400	0.254	Valid
9	0.742	0.254	Valid
10	0.639	0.254	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua item yang memiliki koefisien korelasi (r_{hitung}) bernilai lebih besar dari $r_{tabel} = 0,254$. Maka dengan ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang diajukan untuk variabel Y dengan sepuluh pernyataan yang valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 Hasil reliabilitas gaya kepemimpinan menunjukkan nilai alpha dari perhitungan uji reliabilitas sebesar 0,865 dan dibandingkan dengan Alpha Cronbach's 0,60 maka hasilnya $0,865 > 0,60$ dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian variabel gaya kepemimpinan dinyatakan reliabel

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	10

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.13 Hasil reliabilitas kompetensi menunjukkan nilai alpha dari perhitungan uji reliabilitas sebesar 0,889 dan dibandingkan dengan Alpha Cronbach's 0,60 maka hasilnya $0,889 > 0,60$ dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian variabel kompetensi dinyatakan reliabel



Tabel 4. 14
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.781	10

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.14 Hasil reliabilitas kinerja menunjukkan nilai alpha dari perhitungan uji reliabilitas sebesar 0,781 dan dibandingkan dengan Alpha Cronbach's 0,60 maka hasilnya $0,781 > 0,60$ dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel

2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4. 16
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000	
	Std. Deviation	1.93423594	
Most Extreme Differences	Absolute	0.102	
	Positive	0.102	
	Negative	-0.087	
Test Statistic		0.102	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.187	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	0.117	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.109
		Upper Bound	0.125
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Dari hasil analisis uji one sample kolmogorov smirnov test menunjukkan bahwa data tersebut normal. Dengan nilai p-value yang di peroleh 0,187 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 17
Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	15.511	4.216		3.679	0.001		
	Gaya Kepemimpinan	0.297	0.115	0.321	2.586	0.012	0.679	1.472
	Kompetensi	0.352	0.110	0.397	3.200	0.002	0.679	1.472

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)



Berdasarkan hasil analisis tabel 4.17 diperoleh nilai tolerance gaya kepemimpinan X₁ (0,679) dan kompetensi X₂ (0,679) yakni lebih besar dari 0.100 sedangkan VIF gaya kepemimpinan X₂ (1,472) dan kompetensi X₂ (1,472) < 10.00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan dengan analisis berikutnya

c. Uji Heterosketastisitas

Tabel 4. 18
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.016	2.583		0.393	0.696
	Gaya Kepemimpinan	-0.066	0.070	-0.148	-0.935	0.354
	Kompetensi	0.078	0.067	0.185	1.164	0.249

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa dapat disimpulkan untuk X₁ dan X₂ nilai signifikan (Sig.) 0,696 > 0,05 maka tidak terjadi gangguan heteroskesdastisitas. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan dengan analisis berikutnya

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 20
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.747 ^a	0.558	0.542	1.76174	2.055

a. Predictors: (Constant), LAG_X2, LAG_X1
b. Dependent Variable: LAG_Y

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 Model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2.055 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 23
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.511	4.216		3.679	0.001
	Gaya Kepemimpinan	0.297	0.115	0.321	2.586	0.012
	Kompetensi	0.352	0.110	0.397	3.200	0.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)



Berdasarkan tabel 4.23 diatas maka diperoleh persamaan regresi $Y = 15,511 + 0,297 (X_1) + 0,352 (X_2)$, adapun persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 15,511 artinya jika gaya kepemimpinan (X_1) dan kompetensi (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja (Y) nilainya adalah 15,511
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,297 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan gaya kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,297 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif dan searah antara gaya kepemimpinan (X_1) dengan kinerja (Y).
- Koefisien regresi variabel kompetensi (X_2) sebesar 0,352 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kompetensi (X_2) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,352 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif dan searah antara kompetensi (X_2) dengan kinerja (Y).

4. Koefisien Korelasi

Tabel 4. 26
Hasil Uji Korelasi Berganda Variabel Gaya Kepimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.636 ^a	0.405	0.384	1.96788	0.405	19.367	2	57	0.000

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan data di atas diketahui nilai signifikan < 0.001 maka dapat dikatakan terdapat korelasi antara variabel dan nilai $R = 0,636$ terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja

5. Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. 29
Hasil Uji Determinasi X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.636 ^a	0.405	0.384	1.968

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi antara gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja sebesar R square (R^2) 0,405 artinya gaya kepemimpinan dan kompetensi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 40,5% dan sisanya sebesar 59,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak di teliti oleh penulis



6. Uji Hipotesis

Tabel 4. 30
Hasil Uji T X₁ terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.214	4.114		5.156	0.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	0.505	0.102	0.546	4.958	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.30 diatas terdapat nilai t hitung > t tabel (4,958 > 2,002) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05 Maka dapat disimpulkan H1 diterima atau variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja *security service* (Y).

Tabel 4. 31
Hasil Uji T X₂ Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.027	3.812		5.517	0.000
	KOMPETENSI	0.512	0.095	0.579	5.402	0.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas terdapat nilai t hitung > t tabel (5,402 > 2,002) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05 Maka dapat disimpulkan H1 diterima atau variabel kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan *security service* (Y).

Tabel 4. 32
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.998	2	74.999	19.367	.000 ^b
	Residual	220.735	57	3.873		
	Total	370.733	59			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber : Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.32 diatas terdapat nilai F hitung = 19,367 > 3,16 atau (F hitung > F tabel) sehingga Ho ditolak dan H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan simultan antara gaya kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:



1. Gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *security service* (Y) PT ISS Indonesia di area Frisian Flag Pasar Rebo. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi sederhana yang memiliki persamaan regresi $Y = 21,214 + 0,505 X_1$ dengan nilai koefisien determinasi gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar *R square* (R^2) 0,298 artinya gaya kepemimpinan memiliki kontribusi terhadap kinerja sebesar 29,8% dan sisanya sebesar 70,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Uji Hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} 4,958 > t_{tabel} 2,002$ atau nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y).
2. Kompetensi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *security service* (Y) PT ISS Indonesia di area Frisian Flag Pasar Rebo. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi sederhana yang memiliki persamaan regresi $Y = 21,027 + 0,512 X_2$ dengan nilai koefisien determinasi kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar *R square* (R^2) 0,335 artinya kompetensi memiliki kontribusi terhadap kinerja sebesar 33,5% dan sisanya sebesar 66,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Uji Hipotesis secara parsial dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} 5,402 > t_{tabel} 2,002$ atau nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y).
3. Gaya kepemimpinan (X_1) dan Kompetensi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *security service* (Y) PT ISS Indonesia di area Frisian Flag Pasar Rebo. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi berganda yang memiliki persamaan regresi berganda $Y = 15,511 + 0,297 (X_1) + 0,352 (X_2)$ dengan nilai koefisien determinasi gaya kepemimpinan (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar *R square* (R^2) 0,405 artinya gaya kepemimpinan dan kompetensi memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 40,5% dan sisanya sebesar 59,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Uji hipotesis secara bersama-sama (simultan) dapat disimpulkan nilai $F_{hitung} 19,367 > F_{tabel} 3,16$ atau nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- A. Suherman "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School," *Journal of Management and Business Review*, vol. 18, no. 3, , pp. 614-629, Jul. 2021. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i3.228>
- Aco, A. A., Agustiani, E., & Mulyadi, M. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Wajo. *Journal of Research and Development on Public Policy*, 3(1), 77-88.
- Aco, M. K., Mas'ud, M., & Zakaria, J. (2024). Pengaruh Motivasi kerja, Kompetensi digital, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum daerah Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 589-604.
- Agustin, V. M., & Wahjono, S. I. (2024) *Mengapa Saya Mengambil Mata Kuliah Pengantar Manajemen*.
- Alam, R. S. (2022). Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pengantar. *Scientia Human Capital and Organizational Behavior*, 1(1), 39-41.
- Andiny, T. T. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Diakonia di Era Digital. *Danum Pabelum: Jurnal Teologi Dan Musik Gereja*, 3(1), 82-87.



- Ardian, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci: Imam Ardian, S. STP. *Jurnal administrasi nusantara*, 4(2), 63-74.
- Azizah, L. N. (2021). *pengaruh budaya organisasi dan kepribadian terhadap gaya kepemimpinan pelajar ipnu-ippnu di ma ma'arif al-mukarrom kauman sumoroto* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Batra, A. P., & Ariyanto, A. (2024). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Jasa Sejahtera Jakarta:(Studi Pada Karyawan Security Proyek Park Hyatt Hotel Jakarta). *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 12-20.
- Damarki, D., & Mukhtar, J. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Akr Corporindo Tbk Regional Jakarta. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(5), 10457-10475.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1-14.
- Dompok, T., Purwanti, A., & Epriadi, D. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Badan Pengusahaan (BP) Batam. *JURSIMA*, 11(1), 184-194.
- Dr. Anggia S. L., S.E., M.Si. (2023). Monografi Kompetensi Sumber Daya Manusia 5.0 Berbasis Spiritualitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. UMSU Press.
- Fahmi, I. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Budaya (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 52-67.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga university press.
- Febriana, R. (2021). *Kompetensi guru*. Bumi aksara.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(6).
- Hamdi, H. (2020). Penerapan Fungsi Manajemen Pada Kantor Kelurahan Rantau Kiwa Kecamatan Tapin Utara Kabupaten Tapin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 6(2), 155-163.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heri, H., & Andayani, F. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17-29.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina.
- Indrastuti, S. (2021). Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening kompetensi karyawan pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(2).
- Iswahyudi, M. S., PCC, A., Umalihatyati, S., KM, S., Kasanusi, M. S., Fatma Sarie, S. T., ... & Djibu, R. (2023). *Gaya Kepemimpinan*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Jannah, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. OSF.



- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.
- Junaidi, R. P., Agustina, F., Sastrodiputro, M. A., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi etika kepemimpinan dan kepemimpinan transformasional pada kinerja karyawan (studi literatur). *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, 1(3), 282-304.
- Kale, J. D., FoEh, J. E., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(3).
- Kustini, E., Yusnita, N., & Sunaryo, W. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai*.
- Liana, Y., Pratiwi, S. V., Lating, A., & Djafri, T. (2023). Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 16(1), 32-40.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, A. P., & Rizky, M. C. (2024). Strategi Kepemimpinan: Peran Human Capital Pada Perusahaan Industri. *Jurnal Kajian dan Penalaran Ilmu Manajemen*, 2(4), 93-104.
- Marselina, R. D., Adha, A. S., Anandhita, A. S. M., Febriyan, D., Maesaroh, S., & Saldan, T. M. (2024). Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Hubungan Industrial Pada Karyawan Administrasi Di RSUD Bandung Kiwari. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 137-150.
- Mauliya, V. W. (2024). *Penerapan Pengelolaan Sumber Daya Manusia dengan Beragam Status Kepegawaian dan Implikasi Kompensasi di PT Jasamarga Jogja Solo* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Mulya, G. O., Tuhagana, A., & Handayani, D. E. (2024). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. M. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2348-2365.
- Nduru, A., & Hendriati, Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departement Security Service PT. ISS Indonesia Area PT. Alcon Batam. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 7(3), 25-39.
- Puspaningtyas, N. D., Dewi, P. S., & Maskar, S. (2021). Penerapan Metode Bimbingan Kelompok Untuk Meningkatkan Self-Efficacy Dan Hasil Belajar Matematika. *AKSIOMA: Jurnal Program Studi Pendidikan Matematika*, 10(4), 2330-2341.
- Ridho, M. R., & Ilham, B. U. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Malatunrung rezkindo. *Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen*, 1(3), 314-324.
- Rusilowati, U., Hamsinah, & Wahyudi. (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Unpam Press.
- Safiih, A. R., & Abid, M. (2023). Analisis Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Publika*, 11(2), 542-547.
- Sari, J., & Fuadati, S. R. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja: kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *JIMBIS: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(1).
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). The Influence of Leadership Style: Job Satisfaction, Employee Loyalty and Commitment at PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research (FJSR)*, 1(3), 467-478.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., St, S., ... & Satriadi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Utomo, K. P., Syarief, F., Winardi, M. A., Fadly, R., Widjaja, W., Setyorini, R., ... & Lestiowati, R. (2021). *Dasar Manajemen dan Kewirausahaan*. Penerbit Widina.
- Werwanas, F., Kastanya, J., & Clan, E. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Rufe, Kota Sorong. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 1245-1257.
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377-386.
- Zaharuddin, S.E., M.M., Ph.D., Dr. Supriyadi, S.T.P., M.Pd., Sri Wahyuningsih, S.E., M.M. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan : Nasya Expanding Management.