

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.INDOSTERLING CAPITAL SURABAYA

Josephine Junaedi

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomi
Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236

e-mail: junaedijosephine@gmail.com

Abstrak- Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indosterling Capital Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang responden yang diambil dengan metode *purposive sampling*. Analisis data akan dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik dengan bantuan aplikasi bernama *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, PT Indosterling Capital Surabaya

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki (Sudarmanto, 2009, p. 1). Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan.

Menurut Sudarmanto (2009), sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik, selain itu kinerja sumber daya manusia juga sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam memenangkan persaingan dalam bisnis (Ananto, 2014). Akan tetapi, masalah utama pada setiap kegiatan organisasi terletak pada faktor manusianya.

Menurut Robbins (2008) bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik (Sudarmanto, 2009). Perusahaan yang efektif atau berhasil apabila

ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan sebaliknya (Ananto, 2014). Jadi kinerja sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang berkualitas terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pegawai antara lain kepemimpinan pada organisasi tersebut, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja dan disiplin kerja (Robbins, 2008). Kinerja karyawan tidak akan terlepas dari peran kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat mengarahkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku kearah pencapaian tujuan tersebut, dan mampu mendefinisikan budaya organisasi (Griffin 2002, p. 92). Kepemimpinan merupakan faktor penting dari perusahaan sebab dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja karyawan, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi (Handoko, 2001).

Menurut House (2008), kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Apalagi dalam era sekarang ini organisasi terus berkembang dan berubah peran kepemimpinan merupakan sesuatu yang sangat vital karena akan mengantarkan organisasi mencapai visi dan misinya. Jadi pada dasarnya berhasil atau gagalnya suatu perusahaan dalam mencapi kinerja yang optimal tergantung dari peran kepemimpinan yang ada pada perusahaan tersebut.

Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi (Robbins, 2008). Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Fungsi kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan, juga memberikan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan (Luthans, 2006). Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Motivasi berdampak pada seseorang atau individu untuk melibatkan diri pada kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan.

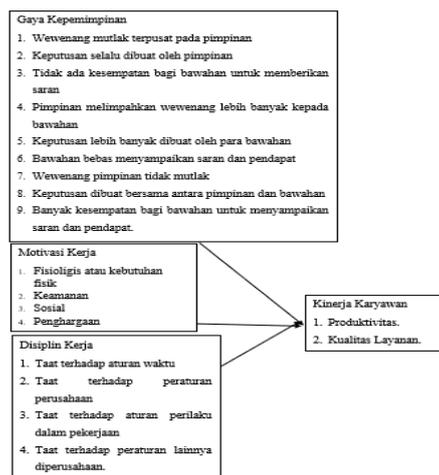
Motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri (Farlens, 2011). Bahwa motivasi dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya (Hasibuan, 2011).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Shadare Oluseyi dan Ayo Hammed (2009) menyatakan bahwa kepemimpinan memberikan kontribusi terutama untuk kinerja yang didukung oleh motivasi kerja. Ini berarti bahwa kepemimpinan dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Selain kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Sutrisno (2010) disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Menurut Veithzal (2006), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kenyataannya masih cukup banyak yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya etos kerja pegawai.

Semua perusahaan pasti ingin memiliki kinerja karyawan yang optimal, dan menghindari hal-hal yang berdampak negatif kepada karyawannya, tidak terkecuali dengan PT. Indosterling Capital. PT. Indosterling Capital merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di finansial investasi dalam pasar modal yang memiliki karyawan sebanyak 105 orang. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan peneliti, maka didapat beberapa permasalahan dalam meningkatkan kualitas sumber daya yaitu, adanya disiplin kerja yang rendah, terdapat tiga kepemimpinan CEO di dalam satu perusahaan yang menimbulkan persepsi yang berbeda dari setiap pemimpin dalam mengelola perusahaan, banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor, masih ada pegawai yang terlihat santai, mengobrol dengan teman kerja, dan keluar kantor pada saat jam kantor. Tetapi terdapat juga faktor yang menjadi penunjang dalam memotivasi karyawan dalam meningkatkan kualitasnya seperti kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai yang berkualitas atau dapat mencapai target yang telah ditentukan. Akan tetapi, dengan kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan masih banyaknya karyawan di PT Indosterling Capital yang tidak meningkatkan disiplin kerjanya.

Oleh sebab itu, peneliti ingin meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indosterling Capital Surabaya.

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Sumber : Data Diolah (2019)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan yaitu penelitian deskriptif untuk menjelaskan adanya hubungan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indosterling Capital.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, Statistika untuk penelitian, 2005, p. 90). Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi (Sugiyono, Statistika untuk penelitian, 2005, p. 92). Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indosterling Capital.

Sumber Data

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa *interview*, observasi (Sugiyono, 2005, p. 95). Dalam penelitian ini data primer yang digunakan berupa kuisioner yang ditujukan kepada karyawan PT Indosterling Capital.

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain (Sugiyono, 2005, p. 96). Data ini digunakan sebagai data pendukung dari data primer. Data ini diperoleh dari studi kepustakaan, yang berupa jurnal-jurnal yang berkaitan, dan internet.

Metode dan Prosedur Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2005, p. 101), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara observasi, wawancara, kuisioner, dan dokumentasi.

Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuisioner secara *offline* yang disebarkan kepada karyawan PT Indosterling Capital. Format kuisioner dibagi menjadi dua bagian, yaitu bagian pertama bersifat umum dan berkaitan dengan data pribadi responden, sedangkan bagian kedua merupakan

pernyataan-pernyataan dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2005, p. 127).

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.0 yang dijalankan dengan media komputer. PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Model

Pada evaluasi *outer model* (model pengukuran) akan dilakukan pengujian *convergent validity* (validitas konvergen), *discriminant validity* (validitas diskriminan) dan *composite reliability*. Pada prinsipnya, nilai *loading* setiap indikator menggambarkan kemampuan indikator tersebut dalam menjelaskan variabelnya, semakin tinggi nilai *loading* berarti indikator tersebut dinilai yang paling mampu mempresentasikan variabel.

Pengujian *convergent validity* dilihat dari nilai *loading factor* pada *outer model* dari setiap indikator penelitian dengan ketentuan nilai *loading* > 0,50 dan nilai *t*_{statistik} di atas 1,960. Sedangkan pengujian untuk nilai AVE > 0,50, tetapi nilai AVE pada kisaran 0,40 juga masih dapat diterima (Bettencourt, 2004 dalam Rosebush, 2011).

Uji Inner Model

Pada evaluasi inner model (model struktural) akan dijelaskan hasil R-Square dan uji hipotesis. Berdasarkan pengolahan data dengan PLS.

Pembahasan

Tabel 1
Nilai AVE

Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan (GK)	0,749
Motivasi Kerja (MK)	0,623
Disiplin Kerja (DK)	0,796

Dalam penelitian ini, nilai AVE untuk tiga variabel penelitian sebesar 0.623 – 0.796 dan sesuai dengan ketentuan pengujian. Berdasarkan hasil ini dapat dikatakan bahwa ketiga variabel pada penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 2
Nilai R-Square

Variabel Endogen	Nilai R-Square
Kinerja Karyawan (KK)	0,755

Dalam penelitian ini, dari ketiga variabel bebas sebesar 75,5% mempengaruhi variabel terikat, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Pengaruh	Koefisien Pengaruh	tStatistic	Terima atau Tolak Hipotesa	Signifikan atau Tidak
Gaya Kepemimpinan (GK) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK)	0.266	2.293	H1 diterima dan H0 ditolak	Signifikan
Motivasi Kerja (MK) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK)	0.252	2.337	H1 diterima dan H0 ditolak	Signifikan
Disiplin Kerja (DK) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (KK)	0.426	4.176	H1 diterima dan H0 ditolak	Signifikan

Pengujian hipotesis dilakukan dengan nilai *t*-statistic pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hipotesis penelitian dapat diterima jika *t*_{statistic} > 1,96 (*two-tailed*). Tabel koefisien pengaruh (*original sample estimate*) dan *t*-statistic pada *inner model* dapat dilihat pada Tabel 4.10. Berdasarkan pada tabel 4.10. hasil pengujian hipotesis di atas, dapat dijelaskan bahwa dari tiga hipotesis yang diajukan, dinyatakan semua hipotesis positif signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai analisa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indosterling Capital Surabaya maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti dapat diterima.
2. Hipotesis kedua yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti dapat diterima.
3. Hipotesis ketiga yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti dapat diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, peneliti akan mengajukan saran kepada pihak PT Indosterling Capital Surabaya untuk mempertahankan kinerja karyawannya.

- a. Untuk pihak PT Indosterling Capital Surabaya Hasil analisis pada table 4.10 membuktikan bahwa hasil terendah dari ketiga indikator tersebut adalah gaya kepemimpinan. Sehingga, peneliti menyarankan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan yang ada di dalam perusahaan agar kinerja karyawan juga meningkat. Upaya yang dapat dilakukan oleh PT. Indosterling Capital dalam peningkatan gaya kepemimpinan yaitu melakukan pelatihan leadership seperti mengadakan seminar tentang kepemimpinan, mengadakan program *retreat* setiap satu tahun sekali dengan tema kepemimpinan. Indikator disiplin kerja sudah sangat baik dapat ditingkatkan dengan lebih memperhatikan penyebab atau akar masalah dari ketidak disiplin para karyawan. Keunggulan dari adanya tiga pemimpin didalam satu perusahaan dapat saling melengkapi apabila salah satu pemimpin tidak ada di tempat, tetapi kelemahan terdapatnya tiga pemimpin didalam satu perusahaan yaitu membuat para karyawan kesulitan untuk berpedoman pada pemimpin yang mana.
- b. Untuk peneliti selanjutnya Peneliti menyarankan jika melakukan penelitian di perusahaan yang sama yaitu PT Indosterling Capital Surabaya, diperlukan variable-variabel

yang diduga juga mempengaruhi kinerja karyawan, seperti iklim kerja, dan budaya organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Ananto, R. (2014). *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi empiris pada PT DHL Forwarding Semarang Branch*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2011). *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Oluseyi, S., & Hammed, A. (2009). Influence of work motivation, leadership effectiveness and time management of employees performance in some selected industries in Ibadan. *European Journal of Economics, Finance and Administrative*, 2, 67.
- Robbins, S. P. (2008). *Organizational behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2005). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). Penelitian aspek-aspek manajemen terhadap suatu perusahaan.
- Sutrisno, E. (2010). Penelitian aspek-aspek manajemen terhadap suatu perusahaan.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Veithzal, R. (2006). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.