

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN FIFGROUP CABANG KUTA**Putu Arya Wiweka Widhiantara¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Ari Novarini³**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: wiwekaarya2000@gmail.com**ABSTRAK**

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur hasil pencapaian dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang ada pada setiap perusahaan mempunyai kriteria yang berbeda-beda sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan. Potensi yang dimiliki individu juga mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dimana potensi tersebut dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja secara maksimal terhadap kegiatan operasional perusahaan, serta dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan FIF GROUP Cabang Kuta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan FIFGROUP Cabang Kuta yang berjumlah 155 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 orang dengan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Employee performance in the company is a very important thing to be used as a benchmark for achievement in the company. The performance of employees in each company has different criteria according to the provisions of the company. The potential possessed by individuals also affects the level of performance produced by employees, where this potential can motivate employees to work optimally towards the company's operational activities, and can influence better employee work results. This study aims to determine and analyze the influence of leadership, work discipline, and work motivation on the performance of FIFGROUP Kuta Branch employees. The population in this study were 155 employees of FIFGROUP Kuta Branch. The sample in this study were 61 people using the Slovin formula. Data collection using a questionnaire. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results showed that: 1) leadership has a positive and significant effect on employee performance, 2) work discipline has a positive and significant effect on employee performance, 3) work motivation has a positive and significant effect on employee performance.

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

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia juga harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, dalam ruang lingkup perusahaan dapat dinilai bahwa perusahaan dapat berkembang dan maju dikarenakan adanya sumber daya manusia yang berkualitas unggul dalam menggerakkan suatu perusahaan atau organisasi. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki kinerja yang baik dan optimal, maka dapat membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan dan dapat menggerakkan perusahaan semakin maju dan berkembang (Supomo dan Nurhayati, 2018).

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur hasil pencapaian dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang ada pada setiap perusahaan mempunyai kriteria yang berbeda-beda sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan. Potensi yang dimiliki individu juga mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dimana potensi tersebut dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja secara maksimal terhadap kegiatan operasional perusahaan, serta dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang lebih baik (Mangkunegara, 2017).

FIFGROUP merupakan perusahaan pembiayaan yang didirikan pada tahun 1989 oleh Astra yang menyediakan fasilitas pembiayaan konvensional dan syariah bagi konsumen yang ingin membeli sepeda motor Honda. Perusahaan ini tidak terlepas dari permasalahan kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Dalam upaya

meningkatkan kinerja karyawannya, manajemen perusahaan berupaya mengelola sumber daya manusianya dengan baik yaitu dengan membenahi fasilitas yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja serta melaksanakan program pelatihan yang berkesinambungan dan relevan dengan aktivitas-aktivitas karyawan yang mengemban tugas.

Pada tahun 2021, FIFGROUP Cabang Kuta mengalami penurunan kinerja karyawan yang dapat dicermati melalui data tingkat absensi karyawan FIFGROUP Cabang Kuta pada bulan Juni hingga Desember tahun 2021 sebagai berikut.

Tabel 1
Tingkat Absensi Karyawan FIFGROUP
Cabang Kuta Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Aktif Kerja	Jumlah Absensi (Orang)	Persentase Absensi (%)	Persentase Kehadiran (%)
Juni	155	30	1	3,33%	96,67%
Juli	155	31	1	3,22%	96,78%
Agustus	155	31	1	3,22%	96,78%
September	155	30	1	3,33%	96,67%
Oktober	155	31	2	6,45%	93,55%
November	155	30	2	6,66%	93,34%
Desember	155	31	3	9,67%	90,33%

Sumber: FIFGROUP Cabang Kuta (2021)

Absensi adalah ketidakhadiran seseorang karyawan ke tempat kerja yang disebabkan beberapa alasan seperti alpa, ijin dan sakit. Tinggi rendahnya suatu absensi didalam perusahaan dapat digunakan untuk mengukur disiplin tidaknya suatu karyawan dalam berkerja. Berdasarkan tabel 1.1 tingkat absensi karyawan FIFGROUP Cabang Kuta mengalami kenaikan persentase absensi dari 3,33% pada awal bulan Juni 2021 menjadi 9,67% di bulan Desember 2021. Jika semakin besar tingkat absensi karyawan, maka akan menghambat produktivitas perusahaan sehingga tujuan perusahaan juga akan terhambat (Lisnawati, 2018).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk melakukan pekerjaan dan antusias dalam mencapai tujuan yang direncanakan (Arianty, 2018). Para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, perlu diarahkan untuk saling bekerja sama di dalam suatu unit kerja, tidak secara terpisah. Di dalam unit kerja itu sendiri, tercakup didalamnya mengenai koordinasi dan pihak yang mengkoordinir. Fenomena kepemimpinan yang terjadi di FIFGROUP Cabang Kuta adalah dengan hasil wawancara beberapa karyawan terlihat peran seorang pemimpin yang tidak optimal dalam memberikan arahan, contohnya seperti pimpinan hanya bisa memberikan pengarahan pada saat *meeting* evaluasi pencapaian target, tanpa memberikan dorongan dan masukan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Disiplin kerja merupakan sikap kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi maka disiplin karyawan juga rendah karena target perusahaan sulit tercapai. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan (Hasibuan, 2017). Fenomena yang ditemukan pada FIFGROUP Cabang Kuta dari hasil wawancara yang diperoleh di FIFGROUP Cabang Kuta adanya penurunan persentase kehadiran karyawan dari bulan Juni 2021 yaitu sebesar 96,67% menjadi 90,33% pada bulan Desember 2021 yang diakibatkan menurunnya rasa taat karyawan FIFGROUP Cabang Kuta dalam mengikuti jadwal hari kerja yang sudah ditentukan.

Salah satu faktor terbesar dalam peningkatan kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi kerja. Saat karyawan mendapatkan sebuah pekerjaan baru yang lebih menarik dan menantang maka hal tersebut otomatis juga memberikan tanggung jawab yang lebih besar terhadap karyawan tersebut. Hal seperti ini dapat memberikan pengaruh pada motivasi kerja seorang karyawan yang akan mendorong peningkatan kerja guna memberikan hasil yang terbaik pada perusahaan atau instansi tempat kerja (Anwar, 2017).

Pola motivasi kerja pada karyawan membutuhkan sebuah perhatian khusus terutama dari atasan perusahaan tersebut, perhatian khusus yang diberikan oleh pimpinan terhadap upaya memberikan motivasi kerja yang sesuai dapat memberikan dampak yang baik pada perkembangan kinerja karyawan. Apabila pola motivasi kerja pada karyawan kurang diperhatikan oleh pimpinan perusahaan sehingga tidak dapat menyesuaikan dengan kebutuhan, maka akan menghambat kinerja dan terjadi penurunan kualitas kinerja karyawan yang dapat berpengaruh pada kemajuan perusahaan.

Berdasarkan fenomena tentang kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang dilakukan oleh FIFGROUP Cabang Kuta maka perlu dilakukan kajian terkait dengan kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja untuk menunjang atau mendukung peningkatan kinerja karyawan di FIFGROUP Cabang Kuta.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Ada yang menemukan hasil berpengaruh positif signifikan pada penelitian Sinambela dan Lestari (2022), Effendi (2022), Isvandiari dan Idris (2018),

Haq (2022). Tapi sisi lain ada yang menemukan hasil tidak berpengaruh positif dan signifikan pada penelitian Juanti dan Wajdi (2017).

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Ada yang menemukan hasil berpengaruh positif signifikan pada penelitian Juliyanti dan Onsardi (2021), Apsari dan Syarif (2022), Siregar, dkk. (2022), Zainullah (2022). Tapi sisi lain ada yang menemukan hasil tidak berpengaruh positif dan signifikan pada penelitian Muna dan Isnawati (2022).

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Ada yang menemukan hasil berpengaruh positif signifikan pada penelitian Andico dan Mahargiono (2022), Fauzi, dkk. (2022), Febriansyah, dkk. (2022), Singon, dkk. (2022). Tapi sisi lain ada yang menemukan hasil tidak berpengaruh positif dan signifikan pada penelitian Hidayat (2021).

Berdasarkan atas fenomena yang dihadapi karyawan FIFGROUP Cabang Kuta dan *research* gap kajian empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul “**Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan FIFGROUP Cabang Kuta**”.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Goal Setting Theory

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) yang mengatakan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan pretasi kerja (kinerja). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Pinawati, 2020). Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Kuta diasumsikan sebagai tujuannya, sedangkan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebagai faktor penentu. Jika faktor tersebut diterapkan secara baik maka kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Kuta yang baik akan tercapai.

2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu (Wibowo, 2015:279).

2.3 Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2021), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

2.4 Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2021:837), motivasi

adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

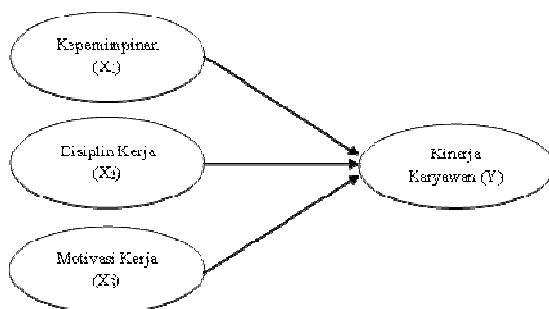
2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan juga etika (Afandi, 2018:83).

2.6 Hipotesis

Adapun model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Hipotesis

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di FIFGROUP Cabang Kuta.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di FIFGROUP Cabang Kuta.

H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di FIFGROUP Cabang Kuta.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor FIFGROUP Cabang Kuta, Jalan Raya Kuta No. 29, Kuta, Kabupaten Badung, Bali 80361. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan FIFGROUP Cabang Kuta yang berjumlah 155 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 orang dengan menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan metode kuesioner.

3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Kuta. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2017).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

a = Konstanta Regresi

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kepuasan Kerja

X₂ = Kompensasi Finansial

X₃ = Stres Kerja

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

b₃ = Koefisien regresi X₃

e = Error

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

4.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,110 yaitu $> 0,05$ yang menyatakan bahwa data terdistribusisecara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dari variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi yaitu 0,060, 0,089 dan 0,078 menunjukkan nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala

heteroskedastisitas.

4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Kuta dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 26.0 for Windows*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruhantara kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Cabang Kuta secara parsial dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig.
(Constant)	0,443	0,468	0,642
Kepemimpinan	0,312	4,251	0,000
Disiplin Kerja	0,600	4,266	0,000
Motivasi Kerja	0,078	2,738	0,044
R			0,945
R Square			0,893
Adjusted R Square			0,887
F Statistic			158,161
Signifikansi F			0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2022)

Hasil analisis regresi linear berganda dinyatakan dalam Tabel 2, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 0,443 + 0,312X_1 + 0,600X_2 + 0,078X_3$$

Berdasarkan nilai a , β_1 , β_2 dan β_3 diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat memberikan informasi bahwa:

$a = 0,443$ artinya apabila nilai dari kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja tetap (konstan), maka nilai kinerja

karyawan meningkat sebesar 0,443.

$\beta_1 = 0,312$ variabel kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,312. Hal ini menunjukkan jika kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$\beta_2 = 0,600$ variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,600. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$\beta_3 = 0,078$ variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,078. Hal ini menunjukkan jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.4 Analisis Korelasi Berganda

Hasil analisis korelasi berganda dalam Tabel 2 ditunjukkan dari nilai R sebesar 0,945. Nilai tersebut berada diantara 0,800 – 1,000 yang termasuk dalam kategori sangat kuat, hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel independen kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja

karyawan.

4.5 Analisis Determinasi

Hasil analisis determinasi dalam Tabel 2 ditunjukkan nilai koefisien determinasi pada nilai *R Square* sebesar 0,893. hal ini berarti 89,3% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya (100% - 89,3% = 10,7%) dijelaskan oleh variabel lain yang ada diluar penelitian ini.

4.6 Uji F (*F-test*)

Hasil uji F pada Tabel 2 menyatakan bahwa nilai F hitung sebesar 158,161 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti model yang digunakan dalam penelitian ini layak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Kuta.

4.7 Uji t (*t-test*)

Hasil uji t pada Tabel 2 menyatakan bahwa dalam penelitian ini terdapat 3 hipotesis yang dihasilkan, hasil dari pengujian hipotesis tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Hasil uji hipotesis (uji t) dalam Tabel 2 diketahui nilai t hitung pada variabel kepemimpinan 4,251 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Kuta sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- 2) Hasil uji hipotesis (uji t) dalam Tabel 2 diketahui nilai t hitung pada variabel disiplin kerja 4,266 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Kuta sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

- 3) Hasil uji hipotesis (uji t) dalam Tabel 2 diketahui nilai t hitung pada variabel motivasi kerja 2,738 serta nilai signifikansi $0,044 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Kuta sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Kuta menunjukkan nilai β_1 sebesar 0,312 dan nilai t hitung sebesar 4,251 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Kuta, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan pada FIFGROUP Cabang Kuta maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dengan adanya lima indikator yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap suatu kinerja seperti kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar, dan ketegasan pada perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinambela dan Lestari (2022), Kirana dan Pradipta (2021), Isvandiari dan Idris (2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Kuta menunjukkan nilai β_2 sebesar 0,600 dan nilai t hitung sebesar 4,266 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Kuta, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja pada

FIFGROUP Cabang Kuta maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dengan adanya lima indikator yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap suatu kinerja seperti kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juliyanti dan Onsardi (2021), Apsari dan Syarif (2022), Siregar, dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Kuta menunjukkan nilai β_3 sebesar 0,078 dan nilai t hitung sebesar 2,738 serta nilai signifikan uji t sebesar $0,044 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Kuta, sehingga hipotesis ketiga (H_3)

diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja pada FIFGROUP Cabang Kuta maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dengan adanya lima indikator yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap suatu kinerja seperti dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif, kreatifitas, dan rasa tanggung jawab pada perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kirana dan Pradipta (2021), Juliyanti dan Onsardi (2021), Apsari dan Syarif (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan, simpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Kuta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan pada FIFGROUP Cabang Kuta maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Kuta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pada FIFGROUP Cabang Kuta maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Kuta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

motivasi kerja pada FIFGROUP Cabang Kuta maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

5.2 Keterbatasan dan Saran

1) Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Penelitian ini hanya dilakukan dalam jangka waktu tertentu (*cross-section*), sedangkan lingkungan dapat berubah setiap saat (*dinamis*), sehingga penelitian ini perlu dilakukan kembali di masa mendatang.
- b) Ruang lingkup penelitian ini hanya di FIFGROUP Cabang Kuta, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi untuk responden perusahaan FIFGROUP yang sejenis.
- c) Dalam pengumpulan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden.

2) Saran

Berdasarkan uraian simpulan dan keterbatasan diatas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

- a) Saran yang diberikan adalah perlu ditingkatkannya kemampuan analitis seorang pimpinan dengan cara pimpinan FIFGROUP Cabang Kuta selalu bersikap aktif dan positif dalam memimpin perusahaannya.
- b) Saran yang diberikan adalah perlu ditingkatkannya kehadiran tepat waktu karyawan dengan cara pimpinan FIFGROUP Cabang Kuta mampu menerapkan *reward* dan *punishment*

secara seimbang.

- c) Saran yang diberikan adalah perlu ditingkatkannya dorongan dan inisiatif karyawan dengan cara memberikan pelatihan serta menawarkan kursus terkait kinerja dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Malang)". *Jurnal Universitas Brawijaya*, Vol. 12, No. 2, Hal: 1-10.
- Arianty, N. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai" *Jurnal Manajemen Dan Bisnis 14*, No. 2
- Afandi, R. R. V. 2018.. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Leader-Member Exchange* Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Apsari, C., dan Syarif, R. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 8-15.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165-177.
- Isvandiar, A., dan Idris, Al. B. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Juanti, J., dan Wajdi, M. F. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di RSUD Kudungga Kabupaten Kutai Timur (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Juliyanti, B., dan Onsardi, O. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Kirana, K. C., dan Pradipta, A. S. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. JENIUS (*Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*), 4(3), 285-297.
- Locke, E. A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Lisnawati, L. 2018. Pengaruh *LTO (Labour Turn Over)*, Absensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Perusahaan Pada Bagian Kesatuan Pemangkuan Hutan (BKPH) SUKUN KESATUAN PEMANGKUAN HUTAN (KPH) MADIUN (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).

- Mangkunegara, A. A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Muna, N., dan Isnowati, S. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan*
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sinambela, E. A., dan Lestari, U. P. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Siregar, S., Effendy, S., dan Ritonga, S. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971-1802.
- Wibowo, M. M. Y. 2015. Pengaruh *Locus Of Control*, Komitmen Organisasi, Kinerja, *Turnoverintention*, Tekanan Anggaran Waktu, Gaya Kepemimpinan Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 14(27), *Ekonomi Syariah*), 5(2), 1119-1130.
- Rivai, A. 2021. Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11-22.
- Supomo, R. dan Nurhayati, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya

