

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNASIONAL FINANCE CABANG TAMAN PALEM CENGKARENG

Putri Gloria¹, Ahmad Firdaus², Andarias Sambo³
^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Mitra Bangsa, Indonesia
Email: putrigloria1212@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Leadership Style, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT Federal International Finance, Taman Palem Cengkareng Branch. The research employed a quantitative method with a population of 150 employees and a sample of 60 respondents determined using the Slovin formula. Data analysis was conducted using the Partial Least Square (PLS) application. The results show that Leadership Style has a negative and insignificant effect on Employee Performance, with a t-statistic value of $1.298 < 1.967$ and a P-value of 0.195. Conversely, Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance, with a t-statistic of $3.048 > 1.967$ and a P-value of 0.002. Similarly, Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance, with a t-statistic of $4.425 > 1.967$ and a P-value of 0.000. Thus, Work Motivation and Work Discipline are proven to be the dominant factors in improving employee performance.

Keywords : Leadership Style¹, Work Motivation², Work Discipline³, Employee Performance⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance Cabang Taman Palem Cengkareng. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan populasi 150 karyawan dan sampel 60 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *t-statistic* $1,298 < 1,967$ dan *P-value* 0,195. Sebaliknya, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan *t-statistic* $3,048 > 1,967$ dan *P-value* 0,002. Begitu pula Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan *t-statistic* $4,425 > 1,967$ dan *P-value* 0,000. Dengan demikian, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terbukti menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan¹, Motivasi Kerja², Disiplin Kerja³, Kinerja Karyawan⁴

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompleks, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi, kompeten, serta mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. SDM merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM perlu dilakukan melalui perencanaan dan pengembangan yang terarah guna mendorong produktivitas serta efektivitas kerja (Sutrisno, 2021).

Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting untuk menilai keberhasilan suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), potensi individu yang baik akan mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja maksimal terhadap kegiatan operasional perusahaan. Dengan demikian, kinerja yang optimal akan mendukung tercapainya produktivitas dan profitabilitas perusahaan secara berkelanjutan (Hasibuan, 2019). Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja, yaitu dorongan dari dalam diri individu untuk berprestasi dan mencapai tujuan tertentu (Robbins & Judge, 2019). Selain itu, disiplin kerja juga berperan penting dalam membentuk tanggung jawab dan konsistensi karyawan dalam melaksanakan tugas (Siagian, 2018).

PT Federal International Finance (FIFGROUP) merupakan anak perusahaan PT Astra International Tbk yang bergerak di bidang pembiayaan konsumen, mencakup pembiayaan sepeda motor, barang elektronik, multiguna, serta layanan berbasis syariah (FIFGROUP, 2024). Berdasarkan data internal FIFGROUP Cabang Taman Palem Cengkareng, ditemukan adanya penurunan kinerja karyawan. Dari target 1.000 transaksi pembiayaan tunai, capaian realisasi hanya sekitar 70–80%. Pendapatan hasil tagihan juga mengalami penurunan dari Rp38 miliar menjadi Rp16 miliar. Selain itu, tingkat absensi meningkat dari 2,00% pada Januari menjadi 6,67% pada April 2025 (FIFGROUP Internal Report, 2025). Fenomena ini

menunjukkan adanya permasalahan pada aspek kedisiplinan, motivasi, serta efektivitas gaya kepemimpinan manajer dalam menegakkan aturan kerja.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki keterkaitan langsung terhadap kinerja karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, seperti *transformational leadership*, diyakini mampu memberikan dorongan, inspirasi, serta pengaruh positif terhadap bawahan untuk mencapai tujuan organisasi (Bass & Avolio, 1994). Selain itu, pemberian penghargaan (*reward*) dan penerapan sanksi yang konsisten dapat meningkatkan tanggung jawab serta etos kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dimana penelitian yang dilakukan di PT. FIF Group Cabang Taman Palem Cengkareng yang membahas peran gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menyoroti pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dorongan motivasi yang tinggi, serta kedisiplinan yang konsisten dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan integratif yang menggabungkan ketiga variabel tersebut dalam satu model analitis pada konteks organisasi jasa pembiayaan, khususnya PT. FIF Group Cabang Taman Palem Cengkareng, yang masih jarang menjadi objek penelitian terkait topik ini.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta manfaat praktis bagi manajemen PT. FIF Group dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, peningkatan motivasi kerja, dan pembentukan disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Taman Palem.
- H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Taman Palem.
- H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Taman Palem.
- H4: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Taman Palem.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin ada dasarnya memiliki perilaku yang berbedadalam memimpin para pengikutnya. Perilaku para pemimpin ini secara singkat disebut gaya kepemimpinan (*leadership style*). Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Menurut Sultan, dkk (2021), kepemimpinan dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu: a. Kemampuan analitis Kemampuan menganalisis situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan persyaratan untuk suksesnya kepemimpinan seseorang. b. Keterampilan berkomunikasi Dalam memberikan perintah petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik- teknik berkomunikasi. c. Keberanian Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan beberapa pengertian kepemimpinan di atas maka dapat disimpulkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

Dimana seorang pemimpin mampu memengaruhi perilaku bawahannya secara positif, membimbing dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai visi dan serangkaian tujuan dari perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai yang memengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sikap dan nilai tersebut bersifat tidak kasatmata (*invisible*), namun memiliki kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak dan berusaha mencapai hasil tertentu (Rivai, 2021). Dorongan ini terdiri dari dua aspek utama, yaitu arah perilaku yakni kecenderungan seseorang untuk bekerja menuju tujuan tertentu dan intensitas perilaku, yaitu seberapa besar usaha yang dilakukan individu dalam bekerja.

Dengan demikian, motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang menimbulkan minat seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh guna mencapai target yang telah ditentukan. Motivasi yang tinggi akan mendorong individu bekerja lebih optimal, sedangkan motivasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas dan kinerja (Robbins & Judge, 2019).

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Marpaung (2021), motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

- a. Dorongan mencapai tujuan, yaitu keinginan kuat individu untuk mencapai hasil kerja maksimal sesuai dengan target organisasi.
- b. Semangat kerja, yakni dorongan untuk bekerja lebih giat, konsisten, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan perusahaan.
- c. Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memulai atau melanjutkan suatu pekerjaan secara mandiri tanpa harus menunggu instruksi.

- d. Kreativitas, yakni kemampuan individu menemukan ide atau cara baru dalam menyelesaikan tugas secara lebih efektif.
- e. Rasa tanggung jawab, yaitu kesadaran individu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sesuai tanggung jawabnya.

Berdasarkan indikator tersebut, motivasi kerja tidak hanya berhubungan dengan kebutuhan individu, tetapi juga mencerminkan sejauh mana seseorang berkomitmen terhadap tujuan organisasi (Hasibuan, 2019).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, dan menaati peraturan yang berlaku di tempat kerja, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan mencerminkan kesediaan individu untuk menjalankan aturan tersebut serta kesiapan menerima konsekuensi atau sanksi apabila melanggar tanggung jawab yang telah diberikan (Logor & Wenas, 2015).

Menurut Rivai (2021), disiplin kerja juga berfungsi sebagai alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku yang tidak sesuai dan meningkatkan kesadaran serta komitmen dalam mematuhi kebijakan perusahaan. Dengan kata lain, disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai bentuk ketaatan terhadap aturan, tetapi juga menjadi sarana pembentukan perilaku kerja yang produktif dan bertanggung jawab.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Logor dan Wenas (2015), disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

1. Kepatuhan terhadap peraturan, yaitu tingkat kesediaan karyawan untuk mematuhi tata tertib, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, demi tercapainya tujuan organisasi secara optimal.
2. Efektivitas dalam bekerja, yakni kemampuan karyawan menggunakan waktu dan sumber daya secara efisien untuk mencapai hasil kerja maksimal.

3. Tindakan korektif, yaitu langkah yang diambil setelah terjadi pelanggaran untuk mencegah terulangnya kesalahan di masa mendatang dan mengembalikan perilaku sesuai standar perusahaan.
4. Kehadiran tepat waktu, yang mencerminkan tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan; karyawan dengan tingkat disiplin rendah cenderung sering terlambat.
5. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang telah ditentukan, menunjukkan efisiensi dan kedisiplinan dalam manajemen waktu.

Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2019).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang selama periode tertentu, yang mencerminkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar, target, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja dapat dijadikan acuan untuk menilai sejauh mana hasil yang diperoleh telah memenuhi ekspektasi organisasi (Siagian & Khair, 2018).

Menurut Jufrizen (2018), kinerja menunjukkan sejauh mana seseorang atau kelompok berhasil melaksanakan pekerjaan nyata yang menjadi tanggung jawabnya di dalam organisasi. Afandi (2017) menambahkan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan kontribusi individu terhadap pencapaian strategi organisasi, baik melalui peran khusus maupun dengan menunjukkan kompetensi yang relevan dengan tujuan organisasi.

Sementara itu, Sinambela (2016) mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu keahlian tertentu. Melalui kinerja, organisasi dapat menilai sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan peran, tanggung jawab, dan standar yang telah ditentukan oleh organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed methods* yang memadukan metode kuantitatif deskriptif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif dilakukan melalui metode survei dengan penyebaran kuesioner

kepada responden untuk memperoleh data numerik mengenai variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Sementara itu, pendekatan kualitatif digunakan untuk memperkuat hasil penelitian dengan menganalisis secara mendalam hubungan antarvariabel melalui data hasil wawancara dan observasi lapangan.

Desain penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, yang bertujuan menggambarkan serta menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT FIFGROUP Cabang Taman Palem Cengkareng yang berjumlah 150 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan metode Slovin pada tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 60 responden yang dipilih secara acak.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap perilaku dan kedisiplinan karyawan di lingkungan kerja. Kuesioner yang digunakan merupakan angket tertutup dengan

skala Likert 1–5 untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan manajer dan staf HRD guna memperoleh informasi tambahan terkait penerapan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Selain itu, teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder seperti laporan internal perusahaan, literatur, jurnal ilmiah, serta informasi dari situs resmi FIFGROUP (2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0 untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Federal International Finance (FIFGROUP) Cabang Taman Palem Cengkareng, Jakarta Barat. Sampel penelitian berjumlah 60 responden yang merupakan karyawan aktif cabang tersebut.

Uji Reliabilitas dan Validitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability, sedangkan uji validitas konvergen dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE).

Tabel 1. Composite Reliability, CA

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Gaya Kepemimpinan	0.964	0.956
Motivasi Kerja	0.961	0.955
Disiplin Kerja	0.961	0.959
Kinerja Karyawan	0.962	0.954

Sumber: Output Smart-PLS, 2025

Berdasarkan Tabel 1. nilai Composite Reliability setiap variabel adalah lebih dari 0,7 dan nilai Cronbach's Alpha setiap variabel adalah lebih dari 0,7 sehingga Composite

Reliability dan Cronbach's Alpha memenuhi kriteria reliability dan dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.731	Valid
Motivasi Kerja	0.712	Valid
Disiplin Kerja	0.711	Valid
Kinerja Karyawan	0.720	Valid

Sumber: Output Smart-PLS, 2025

Nilai AVE seluruh konstruk > 0.50, yang berarti seluruh indikator memenuhi validitas konvergen sesuai kriteria Fornell dan Larcker (1981).

Evaluasi Inner Model (Model Struktural)

Evaluasi model struktural dilakukan melalui uji Goodness of Fit (NFI), Path Coefficient, dan R-Square (R^2).

Tabel 3. Model Fit

Indeks	Saturated model	Estimated model
NFI	0.468	0.468

Sumber: Output Smart-PLS, 2025

Nilai Normed Fit Index (NFI) sebesar 0.468 menunjukkan tingkat kecocokan model yang moderat. Menurut Hair et al. (2021), nilai NFI di atas 0.40 masih dapat diterima pada model dengan jumlah indikator yang kompleks.

Tabel 4. Path Coefficient

Hubungan Variabel	Path Coefficient
Gaya Kepemimpinan - > Kinerja Karyawan	0.129
Motivasi Kerja - > Kinerja Karyawan	0.229
Disiplin Kerja - > Kinerja Karyawan	0.555

Sumber: Output Smart-PLS, 2025

Hasil menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan variabel disiplin kerja memiliki koefisien terbesar (0.555). Artinya, semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hasibuan (2014), yang menyatakan bahwa disiplin merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi melalui peningkatan produktivitas karyawan.

Selain itu, variabel motivasi kerja

(0.229) juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja, menggambarkan bahwa dorongan internal karyawan dalam mencapai target kerja memiliki peranan penting (Murtie, 2012). Sementara itu, gaya kepemimpinan (0.129) memberikan pengaruh positif meskipun tidak dominan, menunjukkan bahwa perilaku dan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan tim tetap menjadi aspek penting dalam peningkatan kinerja karyawan (Simanjuntak, 2011).

Tabel 5. R-Square

Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan	0.899

Sumber: Output Smart-PLS, 2025

Nilai $R^2 = 0.899$ menunjukkan bahwa 89,9% variasi pada variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, sedangkan 10,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Berdasarkan Chin (1998), nilai R^2 di atas 0.67 dikategorikan "kuat", sehingga model ini memiliki kemampuan penjelasan yang tinggi.

PEMBAHASAN

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Taman Palem.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Taman Palem. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai t-statistic sebesar 1,298 yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai t-table sebesar 1,967, dengan nilai signifikansi (p-value) sebesar $0,195 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan belum mampu memberikan dorongan yang berarti terhadap peningkatan kinerja. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah karena karyawan sudah terbiasa dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan,

sehingga perubahan atau variasi dalam gaya kepemimpinan tidak memberikan dampak yang kuat terhadap hasil kerja mereka.

Hasil ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Rivai, 2017; Robbins & Judge, 2019). Dalam teori tersebut, kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi, mengarahkan, serta meningkatkan semangat kerja bawahan. Namun, dalam konteks PT. FIF Group Cabang Taman Palem, gaya kepemimpinan yang relatif stabil dan sudah dikenal oleh karyawan justru menciptakan pola kerja yang rutin, sehingga efeknya terhadap peningkatan kinerja menjadi tidak signifikan.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Taman Palem.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Taman Palem. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 3,048, yang lebih besar dibandingkan dengan *t-table* sebesar 1,967, dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,292, yang menandakan kontribusi positif dari variabel tersebut.

Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem motivasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan kebutuhan karyawan mampu mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, rasa tanggung jawab terhadap tugas, serta keinginan untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg (1966) dan Robbins & Judge (2019), yang menyatakan bahwa motivasi

merupakan faktor internal penting dalam meningkatkan kinerja individu. Dengan demikian, penerapan sistem penghargaan dan pengakuan yang tepat di lingkungan kerja PT. FIF Group Cabang Taman Palem dapat menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Taman Palem.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Taman Palem. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai *t-statistic* sebesar 4,425, yang lebih besar dibandingkan dengan *t-table* sebesar 1,967, dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka capai. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,555, yang menunjukkan kontribusi dominan dibandingkan variabel lainnya.

Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan kedisiplinan yang baik—meliputi kepatuhan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap tugas—mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja dengan lebih konsisten dan efisien, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian target perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan kunci utama dalam membentuk sikap kerja yang profesional dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen PT. FIF Group Cabang Taman Palem perlu mempertahankan serta memperkuat sistem kedisiplinan yang telah diterapkan agar kinerja karyawan dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

H4: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. FIF Group Cabang Taman Palem.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 12,874 yang lebih besar dibandingkan dengan F-tabel sebesar 2,77, serta nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Group Cabang Taman Palem. Hal ini berarti bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang efektif, motivasi yang memadai, serta disiplin kerja yang tinggi mampu menciptakan sinergi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Temuan ini memperlihatkan bahwa ketika ketiga faktor tersebut diterapkan secara seimbang, maka lingkungan kerja menjadi lebih kondusif, karyawan merasa dihargai dan termotivasi, serta memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawabnya. Hal tersebut berimplikasi langsung pada peningkatan produktivitas dan pencapaian target perusahaan.

Hasil ini konsisten dengan teori manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Siagian (2018) dan Rivai (2020), yang menjelaskan bahwa kinerja optimal dapat dicapai apabila kepemimpinan yang baik didukung oleh motivasi internal dan disiplin kerja yang kuat. Oleh karena itu, manajemen PT. FIF Group Cabang Taman Palem disarankan untuk terus mengintegrasikan ketiga aspek tersebut dalam strategi pengelolaan karyawan guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 14,899 berperan penting sebagai titik awal prediksi dalam model regresi dan signifikan secara statistik. Di antara variabel yang diteliti, Motivasi Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien sebesar 0,292 dan tingkat signifikansi 0,002, menunjukkan bahwa peningkatan motivasi

kerja berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja. Disiplin Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien sebesar 0,555 dan tingkat signifikansi 0,000, yang menandakan perannya yang kuat dalam menciptakan kinerja yang optimal. Sebaliknya, Gaya Kepemimpinan, meskipun menunjukkan arah hubungan positif terhadap kinerja (koefisien 0,129), tidak signifikan secara statistik dengan nilai *p-value* 0,195, yang mengindikasikan bahwa pengaruhnya relatif lemah dibandingkan variabel lainnya.

Penelitian selanjutnya dapat difokuskan pada eksplorasi lebih mendalam terhadap variabel Gaya Kepemimpinan, mengingat hasilnya yang tidak signifikan secara statistik. Peneliti dapat mempertimbangkan penggunaan variabel moderasi atau mediasi, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi, yang mungkin memengaruhi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja. Pendekatan metode campuran (*mixed methods*) atau penggunaan sampel yang lebih besar juga dapat membantu memperkuat hasil penelitian. Selain itu, menambahkan variabel lain seperti kompensasi, motivasi intrinsik, atau komunikasi organisasi dapat memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Studi komparatif antar cabang perusahaan atau sektor industri berbeda juga disarankan untuk melihat konsistensi pengaruh variabel-variabel ini dalam berbagai konteks organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- FIFGROUP. (2024). *Laporan tahunan 2024*. PT Federal International Finance.
- FIFGROUP Internal Report. (2025). *Laporan internal kinerja karyawan Cabang*

- Taman Palem Cengkareng*. PT Federal International Finance.
- Fitriani, R. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 112–120.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Jufrizen. (2018). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 181–190.
- Lisnawati, H. (2023). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 5(1), 88–96.
- Logor, A., & Wenas, M. (2015). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 115–124.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, D. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 55–64.
- Rahmawati, D. (2021). Motivasi kerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 45–53.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (3rd ed.). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P., & Khair, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sultan, A., Yuliani, D., & Firmansyah, R. (2021). Gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 22–30.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.