

Pengukuran Kinerja Karyawan PT Federal International Finance (FIF) Samarinda Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja

Nurul Hidayati

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Jl. Muara

Muntai No. 1 Gunung Kelua Samarinda

[E-mail: nh970781@gmail.com](mailto:nh970781@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan adalah 63 responden yang merupakan karyawan PT Federal International Finance (FIF) di Samarinda, dengan menggunakan metode sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kedua variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Dunia bisnis pada saat ini dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan kerjanya, keberhasilan dari suatu perusahaan itu tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas (Hayati & Yulianto, 2021). Peran sumber daya manusia dibutuhkan untuk mewujudkan suatu visi dan misi sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Perusahaan memiliki tujuan untuk memperoleh kinerja maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan (Sugiarti, 2018). Dampak yang diperoleh dari kinerja yang optimal terhadap perusahaan akan meningkatkan gairah karyawan dalam bekerja, serta perusahaan diharapkan dapat memimpin dan meningkatkan kualitas kerjanya, memegang peranan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Hamali, 2016).

Pencapaian kinerja karyawan dapat berfungsi dengan baik apabila karyawan dapat bekerja secara optimal (Sukardi & Aminah, 2022). Karyawan merupakan penggerak seluruh aktivitas agar bekerja secara efektif dari jalannya sebuah perusahaan yang tergantung dari sistem kerja para karyawannya (Jumady & Lilla, 2021). Pelaksanaan sistem kerja harus dilakukan dengan baik karena akan berdampak terhadap keberlangsungan hidup perusahaan. Dalam proses edukasi karyawan agar tercapai visi dan misi perusahaan, serta perlu diperhatikan kinerja karyawannya agar bekerja secara produktif (Paais & Pattiruhu, 2020).

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi maka perusahaan harus memperhatikan karyawan dari segi gaya kepemimpinan dan disiplin kerjanya (Rosalina & Wati, 2020). Peran kepemimpinan dalam organisasi, berhasil tidaknya pemimpin dalam suatu organisasi menjadi faktor utama dalam menjalankan tanggung jawab sebagai pemimpin (Faturahman, 2018). Pemimpin memberikan pengaruh besar dan contoh kepada para karyawan serta motivasi agar menambah gairah dalam bekerja, sehingga tercapai tujuan dan memberikan manfaat terhadap kesejahteraan para anggotanya (Rezita, 2014).

Seiring dengan perkembangan zaman perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan jasa semakin meluas. Karyawan harus dituntut lebih produktif agar dapat bekerja secara optimal. Perusahaan harus melihat dari sisi gaya kepemimpinan dimana pemimpin ini dapat mempengaruhi karyawan dalam memberikan penekanan dan mengontrol karyawan demi tercapai target perusahaan. Bentuk disiplin kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dilihat pada tabel 1 dari karyawan pada FT Federal International Finance (FIF):

Tabel 1. Hasil Persentase Pencapaian Target Kinerja Karyawan

No	Bulan	Target	Realisasi	Persentase	Keterangan
1	Juni	95%	94,24 %	99,20%	Tidak Tercapai
2	Juli	95%	91,87 %	96,71 %	Tidak Tercapai
3	Agustus	95%	96,22 %	101,28 %	Tercapai
4	September	95%	98,88 %	104,08 %	Tercapai
5	Oktober	95%	93,48 %	98,40 %	Tidak Tercapai
6	November	95%	92,81 %	100,85 %	Tercapai

Sumber data: PT Federal International Finance (FIF) di Samarinda (2022)

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa terjadi peningkatan dan penurunan pencapaian target kinerja karyawan. Pada bulan Juni persentase target mencapai 94,24 % dari target perusahaan yaitu 95 %. Bulan Juli mengalami penurunan target dengan persentase sebesar 91,87 % dari target perusahaan 95%. Pada bulan Agustus mengalami peningkatan sebesar 96,22 % dari target perusahaan yaitu sebesar 95 % dan bulan September sebesar 98,88 % dari target perusahaan yaitu 95 %. Pada bulan Oktober mengalami penurunan dengan jumlah target sebesar 93,48

% dari target perusahaan yaitu sebesar 95 %. Sedangkan pada bulan November mengalami peningkatan dengan jumlah target sebesar 95,81 % dari target perusahaan yaitu 95 %. Hal ini juga merupakan akibat dari sistem kepemimpinan asisten.

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Sampelnya adalah seluruh karyawan PT Federal International Finance (FIF) yang berjumlah 63 karyawan. Metode pengambilan data dari penelitian ini menggunakan metodewawancara, kuesioner, dokumentasi, dan observasi (pengamatan). Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah dengan skala likert. Hasil perhitungan dari skala skor atau nilai, kemudian digunakan dalam analisis statistic menggunakan program SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini dapat dilihat dari pengolahan data SPSS untuk uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil pengujian Uji Validitas

Variabel Penelitian	Kode Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,705	0,244	Valid
	X1.2	0,919		Valid
	X1.3	0,917		Valid
	X1.4	0,863		Valid
	X1.5	0,898		Valid
	X1.6	0,786		Valid
	X1.7	0,778		Valid
	X1.8	0,810		Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,804	0,244	Valid
	X2.2	0,793		Valid
	X2.3	0,867		Valid
	X2.4	0,853		Valid
	X2.5	0,809		Valid
	X2.6	0,872		Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,764	0,244	Valid
	Y2	0,793		Valid
	Y3	0,837		Valid
	Y4	0,792		Valid
	Y5	0,858		Valid
	Y6	0,883		Valid

Berdasarkan tabel 2, hasil pengujian validitas variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dengan r hitung dan r tabel menggunakan signifikansi 0,05 (5%) dengan jumlah responden 63 (n=63) rumus $df = (63-3)$ didapatkan n=60, dan r tabel sebesar 0,244 dengan demikian seluruh item pernyataan yang dilampirkan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Pengujian Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized		Standardized Co	T	Sig.
	Coefficients		efficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.123	1.958		2.106	.039
Gaya Kepemimpinan	.061	.077	.090	2.686	.035
Disiplin Kerja	.702	.116	.688	6.065	.000

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3 hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh antara masing-masing variabel bebas terhadap kinerja karyawan sebagai berikut: Nilai thitung menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 2,686 dengan nilai sig sebesar 0,035 karena $thitung = 2,686 > ttabel = 1,999$ serta nilai $sig = 0,035 < 0,05$, artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan nilai thitung menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) sebesar 6,065 serta nilai $sig = 0,000$. Karena $thitung = 6,065 > ttabel = 1,999$ serta nilai $sig < 0,000 = 0,05$.

Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung yang positif menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai hubungan dengan variabel kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) di Samarinda.

Kondisi mengenai gaya Kepemimpinan yang ada pada PT Federal International Finance (FIF) di Samarinda, yaitu sebagai berikut:

1. Pemimpin menuntut penuh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab karyawan dalam mencapai target perusahaan. Ketika karyawan diberikan hak dari perusahaan berupa insentif, gaji maka karyawan wajib melaksanakan tugas yang diberikan.
2. Komunikasi pemimpin dengan bawahan sejauh terbuka artinya terdapat *feedback* dalam hal sesuatu yang harus disampaikan oleh pemimpin, dalam dalam satu ruangan, artinya pemimpin tidak menuntut dan memberikan ruang kepada karyawan dalam menyampaikan keluhannya dalam bentuk diskusi bersama.

3. Pengambilan keputusan berdasarkan konsultasi dalam pengambilan keputusan dilakukan oleh pemimpin dan harus melihat Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di perusahaan.
4. Mendorong kinerja tinggi dalam hal ini pemimpin mendorong tinggi kinerja karyawan untuk mencapai target perusahaan yang ditetapkan, sedangkan untuk sub indikator percaya kemampuan karyawan dilihat bahwa pemimpin memberikan kepercayaan kepada karyawan mengenai *jobdesk* tanggung jawab terhadap pekerjaan masing- masing karyawan.

Berdasarkan hasil analisa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Di Samarinda. Diketahui nilai t-hitung variabel disiplin kerja (X2) sebesar 6,065. Bila dibandingkan dengan nilai t-tabel maka thitung $6,065 > 1,999$ dengan nilai sig = $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung yang positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Kondisi mengenai disiplin kerja yang ada pada PT Federal InternationalFinance (FIF) di Samarinda.

1. Melaksanakan tugas yang diberikan, dalam hal ini karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pihak perusahaan terhadap individu karyawan masing-masing.
2. Pemberhentian kepada karyawan selama 3 bulan kerja apabila tidak mencapai target dan tidak mencapai batas minimal 70% maka terdapat indikasi tidak jujur yang berartiitu menjadi alasan mengapa karyawan tersebut dikeluarkan, pemberhentian hubungan kerja pengurangan orang biasanya mengikuti surat keputusan pengurangan jumlah secara otomatis akan mengikutinya.
3. Interaksi dengan rekan kerja disetiap bidang pekerjaan karyawan melakukan interaksi dengan seorang pemimpin seperti interaksi untuk melaporkan suatu permasalahan yang terjadi di lapangan dan kantor dan karyawan juga melakukan interaksi antar rekan kerjanya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas perindividu maupun berkelompok.

Tabel 4. Hasil Pengujian Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	220.967	2	110.484	38.565	.000 ^b
Residual	171.890	60	2.865		
Total	392.857	62			

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil perhitungan dari Uji F (simultan) pada tabel 4 menunjukkan nilai Fhitung sebesar 38,565 dan nilai Sig sebesar 0,000, sedangkan untuk nilai Ftabel dengan jumlah responden sebanyak 63 yaitu sebesar 3,090. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai Fhitung sebesar $38,565 > Ftabel$ adalah 3,090 dan nilai sig $< 0,05$ sebesar 0,000. Maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini juga sejalan dengan kedua penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Isvandiari (2018) pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. Hasil dari penelitian ini tersebut dengan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan variabel lainnya diperoleh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai yang berbeda.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) di Samarinda. Variabel Disiplin Kerja (X2) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Federal International Finance (FIF) Samarinda.

Daftar Pustaka

- Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan dalam budaya organisasi. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(1), 1–11.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. *Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)*.
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Civics and Social Studies*, 5(1), 98–115.
- Isvandiari, A., & Al Idris, 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.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104–116.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Rezita, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Administrasi Perkantoran*

(*JAP*), 2(2), 1–15.

Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32.

Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Bintaro Tangsel. *Jurnal Semarak*, 1(2), 105–114.

Sukardi, S., & Aminah, S. (2022). Peran Agility, Disiplin Kerja, Komunikasi Skill dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan BPR-BKK Demak. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 100–107.