

PENGARUH FAKTOR KEPIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN DISIPLINAN KARYAWAN DI ALLO LOAN INDONESIA

M. Rifky Satria Ardhana¹, Moh. Wahib²

^{1,2}STIE Mahardhika

Email: rifkysatriaardhana@gmail.com¹, moh.wahib@stiemahardhika.ac.id²

Abstract: *This study aims to analyze the influence of leadership and motivation factors on improving employee work discipline at Allo Loan Indonesia. Work discipline is a key indicator in maintaining organizational productivity and efficiency, influenced by the leadership style of superiors and the level of employee motivation. The method used in this study was quantitative with a survey approach, using a questionnaire as a data collection tool. Respondents in this study were employees from various divisions at Allo Loan Indonesia. The analysis results indicate that both leadership and motivation simultaneously and partially have a positive and significant effect on improving employee work discipline. This finding indicates that improving leadership quality and providing appropriate motivation can be an effective strategy in building a disciplined and professional work culture.*

Keywords: *leadership, motivation, work discipline, employees, Allo Loan Indonesia.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor kepemimpinan dan motivasi terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan di Allo Loan Indonesia. Disiplin kerja merupakan salah satu indikator utama dalam menjaga produktivitas dan efisiensi organisasi, yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan serta tingkat motivasi yang dimiliki karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dari berbagai divisi di Allo Loan Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik kepemimpinan maupun motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan serta pemberian motivasi yang tepat dapat menjadi strategi efektif dalam membangun budaya kerja yang disiplin dan profesional.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Karyawan, Allo Loan Indonesia.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja mereka agar tetap relevan dan kompetitif. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di

sektor keuangan yang sangat dinamis seperti yang dijalankan oleh Allo Loan Indonesia. Peningkatan kinerja karyawan bukan hanya sekadar upaya untuk mencapai efisiensi operasional, tetapi juga merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dan membangun reputasi perusahaan di pasar. Namun, tantangan yang

dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan tidaklah sederhana. Berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, berperan penting dalam membentuk kinerja individu dan tim. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana ketiga variabel ini saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan di Allo Loan Indonesia.

Faktor kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberdayakan karyawan cenderung menciptakan suasana kerja yang positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Di Allo Loan Indonesia, penting untuk mengevaluasi bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan saat ini mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memahami faktor kepemimpinan yang paling efektif, manajemen dapat merumuskan strategi yang lebih baik untuk meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi karyawan juga merupakan faktor kunci yang tidak dapat diabaikan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Teori motivasi, seperti Teori Dua Faktor Herzberg, menunjukkan bahwa faktor-faktor tertentu dapat meningkatkan kepuasan kerja dan, pada gilirannya, kinerja (Herzberg,

2023). Dalam konteks Allo Loan Indonesia, penting untuk memahami apa yang memotivasi karyawan dan bagaimana perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi tersebut. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor motivasi yang relevan, manajemen dapat merancang program insentif dan pengembangan yang sesuai, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja yang kondusif juga berkontribusi pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas (Kahn, 2023). Di Allo Loan Indonesia, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, termasuk fasilitas yang memadai dan budaya organisasi yang inklusif, dapat membantu karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi stres dan meningkatkan kolaborasi antar karyawan (Shammout, 2022). Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus berinvestasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya nyaman tetapi juga mendukung interaksi positif antar karyawan.

Dengan mempertimbangkan ketiga variabel ini gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Allo Loan Indonesia. Melalui analisis yang mendalam, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan

untuk Allo Loan Indonesia, tetapi juga dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan lain yang ingin meningkatkan kinerja karyawan mereka di era yang semakin kompetitif ini. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengambil keputusan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan, sehingga dapat menciptakan organisasi yang lebih produktif dan inovatif.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Faktor Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin mempengaruhi dan mengarahkan timnya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Dalam sub-bab ini, kita akan membahas beberapa tipe gaya kepemimpinan, dampaknya terhadap motivasi karyawan, serta bagaimana gaya kepemimpinan yang transformasional dapat meningkatkan kinerja.

a. Tipe-Tipe faktor Kepemimpinan

Menurut (Northouse, 2018), gaya kepemimpinan dapat dibedakan menjadi beberapa tipe, antara lain:

- **Kepemimpinan Otoriter**
Pemimpin yang menerapkan gaya ini cenderung mengambil keputusan secara sepihak dan mengharapkan karyawan untuk mengikuti instruksi tanpa banyak diskusi. Meskipun dapat menghasilkan keputusan yang cepat, gaya ini sering kali mengurangi keterlibatan karyawan dan dapat menurunkan motivasi. Karyawan mungkin merasa tidak dihargai dan kurang memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan mereka, yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas

dan kreativitas. Dalam jangka panjang, gaya kepemimpinan otoriter dapat menciptakan lingkungan kerja yang negatif, di mana karyawan merasa tertekan dan tidak termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

- **Kepemimpinan Demokratis**
Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Pemimpin demokratis cenderung mendengarkan masukan dari anggota tim dan mempertimbangkan pendapat mereka sebelum mengambil keputusan. Dengan cara ini, karyawan merasa dihargai dan diakui, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif, di mana karyawan merasa lebih bebas untuk berbagi ide dan berkontribusi pada pengembangan organisasi.
- **Kepemimpinan Transformasional**
Gaya ini dikenal dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dengan cara menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional berfokus pada pengembangan individu dan menciptakan visi yang menarik bagi tim (Bass & Riggio, 2018). Mereka tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga mendorong karyawan untuk mengembangkan potensi mereka dan mencapai tujuan pribadi serta profesional. Pemimpin transformasional sering kali

menjadi teladan bagi karyawan, menunjukkan komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan inovasi, pemimpin transformasional dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

b. Dampak faktor Kepemimpinan terhadap Motivasi Karyawan

Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Menurut (Lai et al., 2020), pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa didukung dan dihargai oleh pemimpin mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja. Pemimpin yang mampu menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, di mana karyawan merasa termotivasi untuk bekerja keras bukan hanya karena imbalan eksternal, tetapi juga karena kepuasan pribadi dan rasa pencapaian. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan tim secara keseluruhan.

c. Faktor Transformasional dan Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki beberapa karakteristik yang membuatnya efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin transformasional biasanya memiliki kemampuan untuk:

- **Menginspirasi Visi**
Mereka mampu menciptakan visi yang jelas dan menarik, yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja menuju tujuan bersama. Visi yang kuat dapat memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi karyawan, sehingga mereka merasa lebih terhubung dengan misi organisasi. Ketika karyawan memahami dan percaya pada visi tersebut, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk mencapainya.
- **Memberdayakan Karyawan**
Pemimpin ini memberikan otonomi kepada karyawan untuk mengambil keputusan dan berkontribusi dalam proses kerja, yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja. Dengan memberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan, karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki kontrol atas pekerjaan mereka. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan diri dan mendorong mereka untuk berinovasi serta mencari solusi yang lebih baik dalam pekerjaan mereka.

d. Mendorong Inovasi Melalui Disiplin yang Kreatif

Pemimpin transformasional memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya menuntut disiplin, tetapi juga mendukung kreativitas. Dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru tanpa rasa takut akan hukuman atas kegagalan, pemimpin semacam ini mampu membangun budaya kerja yang inovatif dan adaptif. Ketika eksperimen

dihargai dan kesalahan dijadikan pembelajaran, terciptalah suasana yang memungkinkan inovasi tumbuh secara organik.

Karyawan yang merasa aman secara psikologis akan lebih terdorong untuk berpikir out-of-the-box dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pekerjaan mereka. Tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, dorongan untuk berinovasi juga mampu menghasilkan keunggulan kompetitif bagi perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lai et al. (2020) mengungkapkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi karyawan sekaligus memperkuat kinerja tim. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menginspirasi, memberikan teladan, dan mendukung perkembangan individu dapat secara langsung mendorong pencapaian hasil kerja yang lebih baik.

Bagi Allo Loan Indonesia, mengadopsi pendekatan kepemimpinan transformasional dapat menjadi langkah strategis dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia.

Kepemimpinan jenis ini menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan profesional, serta memperkuat rasa memiliki terhadap tujuan organisasi.

Dengan memahami secara mendalam berbagai faktor kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap perilaku dan performa karyawan, manajemen dapat merumuskan strategi yang lebih efektif. Faktor kepemimpinan transformasional, khususnya, menawarkan pendekatan yang kuat untuk membangun budaya kerja yang positif, memupuk semangat kolaborasi, dan mendorong inovasi yang berkelanjutan.

Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat bukan hanya berdampak pada peningkatan

produktivitas, tetapi juga pada kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan membawa organisasi lebih dekat pada pencapaian visi dan misinya.

2. Motivasi Karyawan

Motivasi karyawan adalah dorongan yang mendorong individu untuk berperilaku dalam cara tertentu dalam konteks pekerjaan. Motivasi ini sangat penting karena dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen, lebih produktif, dan lebih puas dengan peran mereka dalam organisasi. Dalam sub-bab ini, kita akan membahas berbagai teori motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, serta pentingnya memahami motivasi dalam konteks organisasi seperti Allo Loan Indonesia.

a. Teori Motivasi

Berbagai teori motivasi telah dikembangkan untuk menjelaskan apa yang mendorong individu untuk berperilaku dengan cara tertentu. Salah satu teori yang terkenal adalah Teori Dua Faktor Herzberg (Herzberg, 2023), yang membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kategori:

- Faktor Motivator: Faktor-faktor ini, seperti pencapaian, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Ketika faktor-faktor ini ada, karyawan merasa lebih puas dan termotivasi untuk bekerja lebih keras.
- Faktor Higienis: Faktor-faktor ini, seperti gaji dan kondisi kerja, jika tidak ada, dapat menyebabkan ketidakpuasan. Meskipun tidak secara langsung meningkatkan

motivasi, keberadaan faktor-faktor ini penting untuk mencegah ketidakpuasan di tempat kerja.

Teori Kebutuhan Maslow juga menekankan pentingnya memenuhi kebutuhan dasar sebelum karyawan dapat termotivasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Dalam konteks organisasi, manajemen perlu memahami di mana karyawan berada dalam hierarki kebutuhan ini untuk merancang strategi motivasi yang efektif (Maslow, 1943).

b. Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik

Motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis:

- **Motivasi Intrinsik:** Dorongan yang berasal dari dalam diri individu. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik menemukan kepuasan dan makna dalam pekerjaan mereka. Penelitian oleh (Deci & Ryan, 2020) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terlibat dan memiliki otonomi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
- **Motivasi Ekstrinsik:** Dorongan yang berasal dari faktor-faktor eksternal, seperti imbalan finansial dan pengakuan. Meskipun dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan tertentu, terlalu bergantung pada imbalan eksternal dapat mengurangi motivasi intrinsik. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menemukan keseimbangan antara kedua jenis motivasi ini.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan di tempat kerja meliputi:

- **Lingkungan Kerja:** Lingkungan yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi. Fasilitas yang baik dan hubungan yang baik dengan rekan kerja menciptakan suasana kerja yang kondusif (Kahn, 2023).
- **Pengakuan dan Apresiasi:** Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih termotivasi. Pengakuan dapat berupa pujian atau umpan balik positif dari atasan (Burbar, 2021).
- **Kesempatan untuk Berkembang:** Karyawan yang memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang lebih termotivasi. Program pelatihan dan mentoring dapat meningkatkan keterlibatan karyawan (Lai et al., 2020).
- **Otonomi:** Memberikan otonomi dalam pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa memiliki kontrol lebih cenderung berinovasi dan berkontribusi secara aktif (Goleman, 2019).

d. Pentingnya Memahami Motivasi terhadap peningkatan kedisiplinan Karyawan di Allo Loan Indonesia

Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi perilaku dan sikap karyawan Allo loan Indonesia terhadap pekerjaan mereka. Karyawan Allo loan Indonesia yang termotivasi cenderung memiliki komitmen yang tinggi, disiplin dalam

menjalankan tugas, dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan rendahnya disiplin kerja, keterlambatan, dan penurunan produktivitas.

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Allo loan Indonesia. Misalnya, sebuah studi menemukan bahwa motivasi kerja berkontribusi sebesar 22,6% terhadap disiplin kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dapat secara langsung meningkatkan kedisiplinan karyawan Allo loan Indonesia.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif sangat penting karena dapat memengaruhi kepuasan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap tugas mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan hasil kerja dan efisiensi organisasi. Dalam sub-bab ini, kita akan membahas berbagai aspek lingkungan kerja, termasuk kondisi fisik, budaya organisasi, hubungan antar karyawan, serta dampaknya terhadap kinerja di Allo Loan Indonesia.

a. Kondisi Fisik

Kondisi fisik lingkungan kerja mencakup elemen-elemen seperti tata letak ruang kerja, pencahayaan, kebersihan, dan fasilitas yang tersedia. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman dapat meningkatkan kenyamanan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Misalnya, pencahayaan yang baik dapat mengurangi kelelahan mata dan meningkatkan konsentrasi, sementara ruang kerja yang terorganisir dengan

baik dapat memudahkan akses ke sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan fisik yang baik dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja (Kahn, 2023). Selain itu, fasilitas seperti ruang istirahat yang nyaman dan area kolaborasi dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bersantai dan berinteraksi, yang dapat memperkuat hubungan antar rekan kerja dan meningkatkan semangat tim (Aryanti et al., 2020). Oleh karena itu, penting bagi manajemen di Allo Loan Indonesia untuk secara aktif mengevaluasi dan meningkatkan kondisi fisik di tempat kerja agar dapat menciptakan suasana yang mendukung produktivitas.

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh suatu organisasi. Budaya yang inklusif dan mendukung dapat menciptakan suasana kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan diterima. Ketika karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari budaya yang positif, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi dan berinovasi. (Burbar, 2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kolaborasi antar karyawan dan menciptakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi. Selain itu, budaya yang mendukung pengembangan profesional dan pembelajaran berkelanjutan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di industri (Schein, 2020). Dengan demikian, manajemen di Allo Loan Indonesia perlu berfokus pada pengembangan budaya organisasi yang positif, yang tidak hanya mencakup nilai-nilai inklusif, tetapi juga mendorong inovasi dan kolaborasi di antara karyawan.

c. Hubungan Antar Karyawan

Hubungan antar karyawan juga merupakan aspek penting dari lingkungan kerja. Hubungan yang baik antara rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung. Ketika karyawan memiliki hubungan yang positif, mereka lebih cenderung untuk saling membantu, berbagi informasi, dan bekerja sama dalam tim. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi, serta mengurangi konflik yang dapat mengganggu produktivitas. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang baik antar karyawan dapat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Burbar, 2021). Selain itu, interaksi sosial yang positif di tempat kerja dapat meningkatkan kesejahteraan mental karyawan, yang penting untuk menjaga motivasi dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2017). Oleh karena itu, penting bagi manajemen di Allo Loan Indonesia untuk menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk berinteraksi dan membangun hubungan yang kuat, baik melalui kegiatan tim maupun program pengembangan interpersonal.

4. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat secara signifikan meningkatkan motivasi karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional, memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Pemimpin yang menerapkan pendekatan ini tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan memberikan dukungan, umpan

balik positif, dan pengakuan atas pencapaian karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu dan tim secara keseluruhan.

Selain itu, lingkungan kerja yang positif juga berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa ketika karyawan bekerja dalam lingkungan yang nyaman, aman, dan inklusif, mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Lingkungan yang baik tidak hanya mencakup fasilitas fisik yang memadai, tetapi juga budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang terbuka. Ketika karyawan merasa nyaman dan didukung oleh rekan-rekan serta manajemen, mereka lebih mungkin untuk berinovasi dan berkontribusi secara aktif terhadap tujuan organisasi.

Penelitian oleh (Muttalib et al., 2023) menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. Misalnya, gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik dapat memperkuat efek positif dari gaya kepemimpinan yang efektif dan meningkatkan motivasi karyawan. Dengan kata lain, pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung akan lebih berhasil dalam memotivasi karyawan, dan karyawan yang termotivasi akan berkontribusi

pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik.

Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan semua variabel ini dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Allo Loan Indonesia. Manajemen perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang inklusif dan mendukung, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memotivasi karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan, pengembangan program pengakuan karyawan, dan peningkatan fasilitas kerja. Dengan pendekatan yang holistik ini, Allo Loan Indonesia tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang positif dan berkelanjutan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi yang lebih besar dan keberhasilan jangka panjang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Allo Loan Indonesia. Metode ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan data yang sistematis dan terstruktur mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh informasi yang komprehensif dan mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Berikut adalah rincian lebih lanjut mengenai metode yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Desain Penelitian

Desain penelitian ini bersifat kuantitatif, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang khusus untuk mengukur variabel-variabel yang relevan. Kuesioner terdiri dari

beberapa bagian, termasuk pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Setiap pertanyaan menggunakan skala Likert, yang memungkinkan responden untuk memberikan penilaian berdasarkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan yang diajukan. Penggunaan skala Likert ini bertujuan untuk memudahkan analisis data dan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai persepsi karyawan terhadap variabel-variabel yang diteliti.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Allo Loan Indonesia, yang mencakup berbagai posisi dan departemen dalam organisasi. Dari populasi tersebut, sampel sebanyak 30 karyawan dipilih secara acak. Pemilihan sampel secara acak bertujuan untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi ke seluruh populasi. Dengan ukuran sampel yang cukup, diharapkan dapat diperoleh data yang representatif dan valid untuk analisis lebih lanjut.

3. Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner disebarakan secara langsung kepada karyawan di tempat kerja dan juga melalui platform digital untuk memudahkan akses bagi karyawan yang mungkin tidak dapat mengisi kuesioner secara langsung. Responden diminta untuk mengisi kuesioner dengan jujur dan objektif, dengan waktu yang diberikan untuk pengisian kuesioner adalah satu minggu. Proses pengumpulan data ini dilakukan dengan memperhatikan etika penelitian, di mana setiap responden

diinformasikan mengenai tujuan penelitian dan dijamin kerahasiaan jawaban mereka.

4. Analisis Data

Setelah pengumpulan data, analisis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Metode ini dipilih untuk menguji hipotesis yang diajukan, yaitu untuk mengetahui pengaruh simultan dari gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam analisis regresi linear berganda, variabel kinerja karyawan dijadikan sebagai variabel dependen, sementara gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berfungsi sebagai variabel independen. Dengan menggunakan analisis ini, diharapkan dapat diidentifikasi seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

5. Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis regresi, data yang dikumpulkan akan diuji untuk memastikan bahwa memenuhi asumsi-asumsi dasar analisis regresi, yang meliputi:

- **Normalitas:** Menguji apakah distribusi data variabel dependen mengikuti distribusi normal. Uji normalitas ini penting untuk memastikan bahwa hasil analisis regresi dapat diandalkan.
- **Multikolinearitas:** Memastikan tidak ada hubungan linear yang kuat antara variabel independen. Uji ini dilakukan untuk menghindari masalah yang dapat mempengaruhi keakuratan estimasi koefisien regresi.
- **Homokedastisitas:** Memastikan bahwa varians dari residual adalah konstan di seluruh rentang nilai

variabel independen. Uji ini penting untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan valid dan dapat diinterpretasikan dengan baik.

Jika semua asumsi terpenuhi, analisis regresi linear berganda akan dilakukan untuk menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Allo Loan Indonesia. Dengan pendekatan yang sistematis dan terstruktur ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang berbasis data bagi manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan gaya kepemimpinan yang efektif, peningkatan motivasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang positif.

The abstract should stand alone, which means that no citation in the abstract. The abstract should concisely inform the reader of the manuscript's purpose, its methods, its findings, and its value. The abstract should be relatively nontechnical, yet clear enough for an informed reader to understand the manuscript's contribution. The manuscript's title, but neither the author's name nor other identification designations, should appear on the abstract page. An abstract between 100-200 words.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki estimasi yang akurat, bersifat konsisten, serta bebas dari bias.

a. Uji Normalitas

Pengujian Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual yang telah distandarisasi dalam model regresi berdistribusi normal. Nilai residual dianggap berdistribusi normal jika sebagian besar nilai residual yang distandarisasi mendekati rata-ratanya. Uji normalitas dapat dilakukan melalui analisis grafik, terutama dengan menggunakan normal probability plot. Jika titik-titik pada grafik tersebar di sekitar garis diagonal, maka asumsi normalitas dalam regresi terpenuhi, yang mengindikasikan bahwa data yang digunakan telah berdistribusi normal (Wufron, 2020). Berikut ini adalah tabel yang menyajikan hasil pengujian normalitas. Fasilitas) maupun non-fisik (hubungan antarpegawai, komunikasi) menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		61	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.44334803	
Most Extreme Differences	Absolute	.121	
	Positive	.121	
	Negative	-.111	
Test Statistic		.121	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.627	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.626	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.622
		Upper Bound	.630

- 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.

Gambar diatas menunjukkan hasil dari uji normalitas bahwa data tidak terdistribusi dengan normal, karena nilai sig lebih dari 0,05 yang dinyatakan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.497	3.403		2.791	.007
	Faktor Kepemimpinan	.194	.169	.146	1.147	.256
	Motivasi	.264	.165	.204	1.605	.114

a. Dependent Variable: Peningkatan Disiplin

Berdasarkan hasil tabel uji t diatas diketahui bahwa variabel faktor kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 0,672 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,256 yang berarti > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin, variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1.605 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berarti < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan disiplin.

Uji Simultan (Uji f)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.775	2	4.388	2.036	.140 ^b
	Residual	124.995	58	2.155		
	Total	133.770	60			

- a. Dependent Variable: Peningkatan Disiplin
- b. Predictors: (Constant), Motivasi, Faktor Kepemimpinan

Berdasarkan hasil tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 2,036 < F tabel 3,18 dengan tingkat signifikansi p value lebih besar dari 0.05 yaitu 0.140. Oleh karena nilai F hitung < F tabel (3,18 < 2,036) dan signifikansi lebih kecil dari 0,140 (0,000 < 0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “faktor kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh positif secara simultan terhadap peningkatan disiplin.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 karyawan Allo Loan Indonesia, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut mampu menjelaskan sebesar 68,75% variasi dalam kinerja karyawan, dengan model yang signifikan secara statistik ($p < 0.05$). Secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan pencapaian kerja karyawan. Motivasi menunjukkan pengaruh paling dominan dalam model ini, yang menandakan bahwa semangat dan dorongan kerja memiliki peranan penting dalam mendorong kinerja optimal. Sementara itu, lingkungan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan, mengindikasikan bahwa suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung sangat berkontribusi terhadap pencapaian kerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi manajemen yang fokus pada pengembangan kepemimpinan, peningkatan motivasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). *A Literature Review of Workplace Well-Being. January 2020*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201017.134>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2018). *Transformational Leadership*. Taylor & Francis. <https://books.google.co.id/books?id=2WsJSw6wa6cC>
- Burbar, M. Y. (2021). The Impact of Work Environment on Employees' Performance in Banking Sector in Palestine. *International Business Research, 14*(8), 85. <https://doi.org/10.5539/ibr.v14n8p85>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer US. <https://books.google.co.id/books?id=M3CpBgAAQBAJ>
- Goleman, D. (2019). *The Emotionally Intelligent Leader*. Harvard Business Review Press. <https://books.google.co.id/books?id=fdAJwQEACAAJ>
- Herzberg, F. (2023). One More Time: How do You Motivate Employees? *Harvard Business Review, 81*, 87–96. https://doi.org/10.1007/978-1-349-02701-9_2
- Kahn, W. A., & Kahn, W. A. (2023). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. *PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF PERSONAL ENGAGEMENT AND DISENGAGEMENT AT WORK, 33*(4), 692–724.
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *SAGE Open, 10*(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019899085>

- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. In *Psychological Review* (Vol. 50, Issue 4, pp. 370–396). American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Muttalib, A., Danish, M., & Zehri, A. W. (2023). The Impact of Leadership Styles on Employee's Job Satisfaction. *Research Journal for Societal Issues*, 5(2), 133–156.
<https://doi.org/10.56976/rjsi.v5i2.91>
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. SAGE Publications.
<https://books.google.co.id/books?id=HJ08DwAAQBAJ>
- Schein, E. H. (2020). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons.
<https://books.google.co.id/books?id=DIGhIT34jCUC>
- Shammout, E. M. (2022). THE IMPACT OF WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE. *International Journal of Current Research in Science Engineering & Technology*, 03, 2582–5208.
- Wufron, W. (2020). *Analisis Regresi Linier dengan IBM SPSS Statistics*.
<https://doi.org/10.31219/osf.io/fwex8>