

## SNAP\_2021\_FULL PAPER\_35

# PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI JIWA MANULIFE INDONESIA

Saulina Herawati Tampubolon<sup>1</sup>  
[2012070392@perbanas.id](mailto:2012070392@perbanas.id)

Siti Safaria<sup>2</sup>  
siti.safaria@perbanas.id

Perbanas Institute

*Abstrak* - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia. Jenis data dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian sampel dengan jumlah sampel sebanyak 114 karyawan tenaga penjualan di Distrik Agency Surya Star pada PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia. Dalam melakukan pengukuran atas jawaban-jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah skala likert. Metode pengumpulan data dan metode analisa data menggunakan Statistik. Uji yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda serta data

diproses dengan menggunakan program statistik SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

*Kata Kunci:* Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Ketatnya persaingan antar perusahaan dalam era ekonomi global menuntut perusahaan untuk selalu menjadi yang terdepan dan terbaik dalam memberikan pelayanan yang

memuaskan kepada konsumen. Salah satu strategi yang dapat digunakan perusahaan sebagai pendukung keberhasilan perusahaan yaitu sumber daya manusia yang berkualitas.

Memahami arti pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi mutlak diperlukan, mengingat sumber daya manusia menjadi faktor bagi kemajuan dan kesuksesan perusahaan. Dalam hal ini tenaga penjualan merupakan salah satu sumber daya manusia perusahaan yang cukup memiliki peranan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja tenaga penjualan memberikan sumbangan besar bagi suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tentunya merupakan sesuatu hal yang diharapkan oleh semua perusahaan. Akan tetapi perusahaan yang berhasil, tentunya melalui proses. Kinerja tenaga penjualan ini juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel dan Jantje L. Sepang (2016) menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian Eka Desmulyati, Sudarno, dan Dadi Komardi (2018) menunjukkan hasil motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja agen, yang artinya motivasi bukanlah faktor dominan dalam meningkatkan kinerja tenaga.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Sandy Trang (2013) menunjukkan hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Sedangkan pada beberapa penelitian yang dilakukan oleh Eka Desmulyati, Sudarno, dan Dadi Komardi (2018); Ray Polakitan, Greis M. Sendow dan Genita G. Lumintang (2016); Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel dan Jantje L. Sepang (2016); dan Gugus Wijonarko (2019) menunjukkan hasil penelitian yang sama yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel dan Jantje L. Sepang (2016) dan S Mia Lasmaya (2016) menunjukkan hasil penelitian yang sama yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia. (2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia. (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia.

## **II. LANDASAN TEORI**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien

membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan: 2014)

Manajemen kinerja adalah proses identifikasi yang berkelanjutan, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim dan menyelaraskan kinerja mereka dengan tujuan organisasi (Dessler: 2020) dengan indikator berikut: berbagi arahan, penyelarasan tujuan, pemantauan kinerja berkelanjutan, umpan balik berkelanjutan, pelatihan dan dukungan pengembangan, dan pengakuan dan penghargaan.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Judge : 2013). Menggunakan indikator yang dikemukakan oleh David McClelland dalam Sunyoto (2015), yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Handoko : 2003:294 dalam Priyono : 2010). Menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Robbin (2010) yaitu kepemimpinan pengarah, kepemimpinan pendukung, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan berorientasi prestasi.

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 (Rivai : 2011). Menggunakan indikator menurut Hasibuan, Malayu S.P (2012:194) yaitu : tujuan kemampuan, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

### **Hipotesis Penelitian**

Menurut penelitian Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel dan Jantje L. Sepang, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada tenaga penjualan di PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia.

Menurut penelitian Eka Desmulyati, Sudarno, dan Dadi Komardi, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada tenaga penjualan di PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia.

Menurut penelitian S Mia Lasmaya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada tenaga penjualan di PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia.

## **III. METODE**

### **Desain Penelitian**

Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif. Metode survey yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner melalui google form menggunakan skala Likert (Likert Scale). Unit analisa adalah karyawan PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia dalam hal ini yang menjadi responden yaitu agent (tenaga penjualan) di Distrik Surya Star berjumlah 114 agent, menggunakan sampel 100% jumlah populasi yang diteliti, penggunaan populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut dengan teknik sensus atau sampel jenuh. Variabel yang diteliti yaitu motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel independent, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent.

Untuk melihat tanggapan responden terhadap Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan digunakan analisis deskriptif dengan melihat jawaban rata-rata responden. Penggolongan kategori tiap-tiap indikator dihitung berdasarkan skor yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan cara perhitungan interval kelas yang diperoleh seperti tabel 1 berikut,

Tabel 1 Interval pengukuran

Interval Kelas	Kriteria Penilaian
114 – 205	Sangat Tidak Baik
206 – 297	Tidak Baik
298 – 389	Cukup Baik
390 – 481	Baik
482 – 573	Sangat Baik

Data yang diperoleh kemudian dikumpul dan dilakukan proses pengolahan data dengan cara komputeralisasi dalam

program SPSS versi 25. Hasil yang diperoleh selanjutnya dapat dilakukan uji Hipotesis.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Data

Kinerja Karyawan, motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja pada PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia masuk dalam kategori sangat baik seperti pada tabel 2 berikut,

Tabel 2 Hasil Analisis Variabel

Variabel	Rata-rata	Keterangan
Kinerja Karyawan	491	Sangat Baik
Motivasi	494	Sangat Baik
Gaya Kepemimpinan	491	Sangat Baik
Disiplin Kerja	504	Sangat Baik

##### Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan SPSS diperoleh nilai signifikansi pada monte carlo bernilai 0.126 berarti lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil grafik uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, sebaran baik diatas maupun bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai tolerance ketiga variabel independen besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independen.

Berdasarkan uji autokorelasi diperoleh hasil nilai,  $du < d < 4-du \rightarrow 1,749 < 2,005 < 2,251$ , maka tidak ada autokorelasi positif atau negatif yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

### **Analisis Regresi**

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), diperoleh hasil Adj R Square 0.83 artinya 83% variabel Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji Hipotesis diperoleh hasil Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, nilai sig.  $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ , maka H1 atau hipotesis pertama diterima. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, nilai sig.  $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ , maka H2 atau hipotesis kedua diterima. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan nilai sig.  $0,148 > \text{probabilitas } 0,05$ , maka H3 atau hipotesis ketiga ditolak.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia**

Berdasarkan hasil uji Hipotesis terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Karyawan akan termotivasi mencapai produktivitas kerja yang tinggi jika ada perhatian dan pujian baik dari pemimpin

atau organisasi terhadap hasil kerja karyawan serta organisasi yang membuat sebuah sistem *reward*, bonus dan tunjangan yang baik.

Hasil pengujian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel dan Jantje L. Sepang (2016), Elvina (2017), Dewi Ulfah Arini (2019), Ardhian yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karwayan pada PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia**

Berdasarkan hasil uji Hipotesis terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan yang dimiliki seseorang pemimpin sangat mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Pemimpin yang mampu membangun hubungan baik dengan bawahan serta menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka Desmulyati, Sudarno, dan Dadi Komardi (2018), Ray Polakitan, Greis M. Sendow dan Genita G. Lumintang (2016), Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel dan Jantje L. Sepang (2016), Ardhian Sasmita (2017), dan Gugus Wijonarko (2019) yang menyatakan gaya

kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia**

Berdasarkan hasil Uji Hipotesis tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi. Tetapi pada hasil pengujian terhadap karyawan PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh S Mia Lasmaya (2016) dan Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel dan Jantje L. Sepang (2016) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **V. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa:  
(1) Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia. (2) Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia. (3) Tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia. Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka

rekomendasi yang dapat dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah: (1) Sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan yang berkaitan dengan kreatifitas dan komunikatif dalam bekerja agar karyawan memiliki keinginan mempengaruhi sesama rekan kerja. (2) Sebaiknya perusahaan memberikan edukasi kepada para pemimpin agar lebih lagi dalam menjalin kerja sama dengan karyawan sehingga diperoleh keputusan untuk kemajuan bersama. (3) Berkaitan dengan indikator disiplin kerja mendapatkan nilai rata-rata variabel yang paling tinggi dari variabel lain, untuk itu perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan pencapaian ini. (4) Sebaiknya perusahaan mengevaluasi kembali jumlah target dan periode waktu untuk pencapaian target tersebut agar kinerja karyawan lebih maksimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler, Gary. (2020). *Human resource management*. Sixteenth Edition. New York, Pearson: Florida International University.
- Eka Desmulyati, Sudarno, dan Dadi Komardi. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Agen pada PT. Prudential Life Assurance Pekanbaru. *Jurnal KURS* Vol. 3 No. 2.

- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Ray Polakitan, Greis M. Sendow dan Genita G. Lumintang. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Wahana Tata Manado. Jurnal EMBA Vol.4 No.3, Hal. 1068 – 1077.
- Rivai, Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P. S.; Judge, A. T. (2013). Organizational Behavior, 15th edition. Pearson Education, Inc. United States of America.
- Rommy Beno Rumondor, Altje Tumbel dan Jantje L. Sepang. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut. Jurnal EMBA Vol.4 No.2, Hal. 254-264.
- S Mia Lasmaya. (2016). Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 10, No. 1.
- Sunyoto, Danang. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Trang, D S. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). Jurnal EMBA 209 Vol.1 No.3, Hal. 208-216.
- Wijonarko, Gugus. (2019). Pelatihan, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Agen Asuransi Prudential Di Kota Surabaya). Jurnal EKSEKUTIF Volume 16 No. 2.