

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAPELLA MULTIDANA MEDAN

Fahmi Riswan¹, Mustofa Kamil², Erialdy³

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

E-mail Corespondent: m.kamil@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Capella Multidana Medan. Latar belakang penelitian didasari oleh fluktuasi pencapaian target pembiayaan otomotif di wilayah Sumatera Utara periode 2021–2023. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT. Capella Multidana Medan sebanyak 100 orang, di mana sampel diambil menggunakan teknik jenuh (sensus) $N = 100$. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert 1–5 yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda via SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ($B = 0,282$, $t = 3,795$, $p = 0,000 < 0,05$); (2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ($B = 0,023$, $t = 0,331$, $p = 0,741 > 0,05$); (3) Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ($B = 0,135$, $t = 1,422$, $p = 0,158 > 0,05$); (4) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ($B = 0,280$, $t = 5,316$, $p = 0,000 < 0,05$) serta menjadi prediktor paling dominan; dan (5) Secara simultan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 32,935$, $p = 0,000 < 0,05$) dengan koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,563 (56,3%). Perusahaan disarankan untuk memprioritaskan pendorong motivasi intrinsik dan kepemimpinan transformasional.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of leadership style, work environment, work discipline, and work motivation on employee performance at PT. Capella Multidana Medan. The study background is driven by fluctuations in automotive financing target achievements in North Sumatra during the 2021–2023 period. A quantitative associative approach using a survey method was employed. The study population comprised all 100 employees of PT. Capella Multidana Medan, with data collected using a saturated sampling (census) technique ($N = 100$). Data were gathered through a 5-point Likert scale questionnaire, validated for accuracy and reliability. Data analysis involved multiple linear regression via SPSS 25. The results revealed that: (1) Leadership style has a positive and significant partial effect on performance ($B = 0.282$, $t = 3.795$, $p = 0.000 < 0.05$); (2) Work environment has no significant partial effect on performance ($B = 0.023$, $t = 0.331$,

$p = 0.741 > 0.05$); (3) *Work discipline has no significant partial effect on performance* ($B = 0.135$, $t = 1.422$, $p = 0.158 > 0.05$); (4) *Work motivation has a positive and significant partial effect on performance* ($B = 0.280$, $t = 5.316$, $p = 0.000 < 0.05$) and serves as the most dominant predictor; and (5) *Simultaneously, leadership style, work environment, work discipline, and work motivation significantly influence employee performance* ($F = 32.935$, $p = 0.000 < 0.05$) with an Adjusted R Square coefficient of determination of 0.563 (56.3%). Management is advised to prioritize intrinsic motivational drivers and transformational leadership.

Keywords: *Leadership Style, Work Environment, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peranan sentral dalam menentukan keberlanjutan dan keunggulan bersaing suatu perusahaan, khususnya dalam sektor industri jasa pembiayaan (multifinance) yang sarat dengan kompetisi bisnis. PT. Capella Multidana sebagai salah satu lembaga pembiayaan swasta terkemuka di Indonesia yang berfokus pada pembiayaan kendaraan roda empat (R4), menghadapi tantangan signifikan terkait fluktuasi pencapaian target pembiayaan dan produktivitas karyawan. Berdasarkan data operasional perusahaan wilayah Sumatera Utara periode 2021–2023, jumlah pembiayaan unit R4 di cabang Sumatera Utara mengalami penurunan dari 692 unit pada tahun 2021 menjadi 640 unit pada tahun 2022, dan terus merosot hingga 588 unit pada tahun 2023 (penurunan sebesar -8,13% pada unit dan -1,01% pada nilai pembiayaan). Fenomena ini mengindikasikan adanya kendala pada efektivitas kinerja karyawan di lini operasional dan penjualan.

Di samping tantangan pencapaian target, PT. Capella Multidana Medan juga mengalami dinamika komposisi ketenagakerjaan yang tinggi. Pada kurun waktu 2021–2023, total jumlah karyawan meningkat dari 435 orang pada tahun 2021 menjadi 543 orang pada tahun 2023 (naik 25,40%). Namun demikian, kenaikan tersebut didominasi oleh porsi karyawan berkontrak kerja tidak tetap (tenaga kontrak melonjak dari 316 orang menjadi 445 orang atau naik 37,35%), sementara jumlah karyawan tetap justru menurun dari 119 orang pada tahun 2021 menjadi 98 orang pada tahun 2023 (turun -10,09%). Ketergantungan yang tinggi pada tenaga kerja berstatus kontrak rentan memicu isu motivasi kerja, persepsi terhadap kepemimpinan, dan kepatuhan disiplin kerja yang pada akhirnya memengaruhi kualitas kinerja individu karyawan.

Kajian teoritis MSDM menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan ekstrinsik. Teori Kepemimpinan Yukl (2015) serta Teori Dua Faktor Herzberg (1966) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan atasan dan motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama (motivator) dalam mengarahkan perilaku kerja anggota organisasi. Sementara itu, lingkungan kerja fisik/non-fisik dan disiplin kerja berfungsi sebagai faktor higienis dan regulatif yang menjaga konsistensi operasional. Penelitian terdahulu (Suriadi, 2020; Tania, 2023) mencatat hasil beragam mengenai besarnya kontribusi parsial variabel-variabel tersebut terhadap kinerja pada sektor ritel maupun pembiayaan. Oleh karena itu, terdapat kerangka pemikiran perlunya menguji

secara terpadu integrasi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT. Capella Multidana Medan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena riset di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada lima pertanyaan utama: (1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?; (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?; (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?; (4) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?; dan (5) Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Capella Multidana Medan? Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris yang presisi guna memberikan rekomendasi manajerial yang aplikatif bagi pimpinan perusahaan.

B. Metode

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Capella Multidana Medan yang berlokasi di Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif kausalitas dengan metode survei. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Capella Multidana Medan yang berjumlah 100 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi sebanyak $N = 100$ karyawan dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik ini dipilih untuk menghilangkan risiko kesalahan penarikan sampel (sampling error) serta memberikan gambaran kondisi organisasi secara menyeluruh.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur berbantuan instrumen Google Form dan lembar angket fisik. Setiap item pertanyaan diukur menggunakan Skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, dan 5 = Sangat Setuju). Operasionalisasi variabel mencakup: (1) Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan indikator inisiatif, investigasi masalah, dukungan, pemecahan masalah, ketepatan keputusan, dan penerimaan kritik (6 item); (2) Lingkungan Kerja (X_2) dengan indikator pencahayaan, sirkulasi udara, tata warna, dekorasi, dan suasana kerja (7 item); (3) Disiplin Kerja (X_3) dengan indikator ketepatan waktu, kepatuhan aturan, dan tanggung jawab kerja (6 item); (4) Motivasi Kerja (X_4) dengan indikator gaji, keamanan kerja, hubungan sosial, apresiasi, dan tanggung jawab (9 item); serta (5) Kinerja Karyawan (Y) dengan indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kerja sama tim (6 item).

Pengujian instrumen dilakukan terhadap $r_{tabel} = 0,197$ ($df = N - 2 = 98$, $\alpha = 0,05$). Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pertanyaan valid ($r_{hitung} > 0,197$), dan uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ untuk semua variabel. Teknik analisis data diproses menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 25 meliputi: uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas VIF & Tolerance, uji heteroskedastisitas Glejser & Scatterplot), analisis regresi linier berganda ($Y = a + B_1 \cdot X_1 + B_2 \cdot X_2 + B_3 \cdot X_3 + B_4 \cdot X_4 + e$), uji t parsial, uji F simultan, serta koefisien determinasi (Adjusted R Square).

C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan demografi dari 100 responden karyawan PT. Capella Multidana Medan, mayoritas responden berada pada kelompok usia produktif (25–35 tahun) dengan tingkat pendidikan dominan Sarjana (S1) dan Diploma (D3). Hasil pengujian asumsi klasik mengonfirmasi bahwa model regresi linier berganda yang dibangun telah memenuhi seluruh kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator):

- **Uji Normalitas:** Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($> 0,05$), yang menunjukkan residual berdistribusi normal.
- **Uji Multikolinearitas:** Nilai Tolerance seluruh variabel independen $> 0,10$ ($X_1 = 0,657$; $X_2 = 0,542$; $X_3 = 0,801$; $X_4 = 0,546$) dan VIF $< 10,00$ ($X_1 = 1,522$; $X_2 = 1,846$; $X_3 = 1,249$; $X_4 = 1,830$), mengonfirmasi tidak terjadi multikolinearitas.
- **Uji Heteroskedastisitas:** Uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi seluruh variabel $> 0,05$ ($X_1 = 0,534$; $X_2 = 0,368$; $X_3 = 0,648$; $X_4 = 0,149$) serta sebaran Scatterplot acak, membuktikan homogenitas varians residual.

Hasil estimasi persamaan regresi linier berganda dan uji t parsial disajikan dalam Tabel 1 berikut:

Model / Variabel	Unstand ardized B	Std. Error	Standardi zed Beta	t_hitun g	Sig.	VIF
(Constant)	3,514	1,974	-	1,780	0,078	-
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,282	0,074	0,311	3,795	0,000	1,522
Lingkungan Kerja (X2)	0,023	0,070	0,030	0,331	0,741	1,846
Disiplin Kerja (X3)	0,135	0,095	0,106	1,422	0,158	1,249
Motivasi Kerja (X4)	0,280	0,053	0,478	5,316	0,000	1,830

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v25 (2025). Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y); $t_{tabel} = 1,985$ ($df=95$, $\alpha=0,05$).

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,514 + 0,282(X_1) + 0,023(X_2) + 0,135(X_3) + 0,280(X_4) + e$$

Interpretasi matematis persamaan regresi:

1. Nilai Konstanta (a) = 3,514 bermakna bahwa apabila seluruh variabel independen (X_1 , X_2 , X_3 , X_4) bernilai 0, maka skor kinerja karyawan dasar bernilai 3,514 poin.
2. Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan (B_1) = 0,282 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit skor gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,282 poin.
3. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (B_2) = 0,023 menunjukkan bahwa peningkatan 1 unit lingkungan kerja berdampak positif kecil sebesar 0,023 poin.
4. Koefisien Regresi Disiplin Kerja (B_3) = 0,135 menunjukkan bahwa peningkatan 1 unit disiplin kerja meningkatkan kinerja sebesar 0,135 poin.

5. Koefisien Regresi Motivasi Kerja (B_4) = 0,280 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 unit motivasi kerja meningkatkan kinerja sebesar 0,280 poin.

Pengujian pengaruh simultan (Uji F) dan koefisien determinasi disajikan pada Tabel 2 dan Tabel 3 berikut:

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_hitung	Sig.
Regression	318,833	4	79,708	32,935	0,000b
Residual / Total	229,917 / 548,750	95 / 99	2,420	-	-

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v25 (2025). Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Kepemimpinan, Lingkungan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0,762a	0,581	0,563	1,55569

Sumber: Hasil Olah Data SPSS v25 (2025). Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y).

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian parsial menunjukkan t_{hitung} gaya kepemimpinan sebesar $3,795 > t_{tabel} = 1,985$ dengan signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Hal ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Capella Multidana Medan (Hipotesis 1 Diterima). Nilai koefisien Beta terstandarisasi sebesar 0,311 menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi penting dalam mengarahkan kinerja tim penjualan dan administrasi kredit. Pimpinan cabang yang responsif dalam memecahkan masalah operasional, terbuka terhadap kritik, serta konsisten memberikan arahan terbukti meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan Teori Kepemimpinan Transformasional Yukl (2015) serta riset empiris Utami (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berorientasi komitmen memicu peningkatan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian parsial variabel lingkungan kerja menghasilkan t_{hitung} sebesar $0,331 < t_{tabel} = 1,985$ dengan signifikansi $0,741 (> 0,05)$. Hasil ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Capella Multidana Medan (Hipotesis 2 Ditolak). Temuan ini dapat dijelaskan melalui Teori Dua Faktor Herzberg (1966), di mana lingkungan kerja fisik (pencahayaan, tata warna, dekorasi) diposisikan sebagai 'hygiene factor'. Keberadaan fasilitas fisik yang memadai hanya berfungsi mencegah ketidakpuasan, namun tidak secara otomatis mendorong peningkatan produktivitas penjualan apabila faktor motivasi utama tidak terpenuhi. Karyawan penjualan pembiayaan lebih berorientasi pada pencapaian target insentif daripada kenyamanan sarana kantor.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t parsial variabel disiplin kerja menghasilkan t_{hitung} sebesar $1,422 < t_{tabel} = 1,985$ dengan signifikansi $0,158 (> 0,05)$. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Capella Multidana Medan (Hipotesis 3 Ditolak). Dalam dinamika operasional perusahaan pembiayaan, kepatuhan jam absensi (disiplin formal) merupakan kewajiban dasar, namun tingkat kehadiran fisik di kantor tidak serta-merta menjamin pencapaian kuota pembiayaan kredit. Karyawan divisi lapangan/marketing membutuhkan fleksibilitas kerja dan dorongan insentif ketimbang pengawasan administratif yang kaku.

4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian parsial menghasilkan t_{hitung} motivasi kerja sebesar $5,316 > t_{tabel} = 1,985$ dengan signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Maka Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Capella Multidana Medan (Hipotesis 4 Diterima). Variabel ini memiliki nilai koefisien Beta terstandarisasi terbesar yaitu $0,478$, menjadikannya prediktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemenuhan kebutuhan insentif yang layak, rasa aman dalam bekerja, serta pengakuan/apresiasi terhadap pencapaian target memberikan dorongan psikologis yang sangat kuat bagi karyawan untuk mencapai produktivitas maksimal. Temuan ini mendukung Teori Harapan Vroom (1964) dan Teori Hirarki Kebutuhan Maslow (1970).

5. Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja

Berdasarkan Uji F simultan (Tabel 2), diperoleh F_{hitung} sebesar $32,935 > F_{tabel} = 2,47$ dengan nilai signifikansi $0,000 (< 0,05)$. Hal ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Capella Multidana Medan (Hipotesis 5 Diterima). Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar $0,563$ (Tabel 3) menunjukkan bahwa $56,3\%$ variabilitas kinerja karyawan mampu dijelaskan secara bersama-sama oleh keempat variabel independen tersebut, sedangkan $43,7\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian (seperti beban kerja, stres kerja, dan kecukupan sistem IT).

D. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Capella Multidana Medan ($B = 0,282$, $t = 3,795$, $p = 0,000$).
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ($B = 0,023$, $t = 0,331$, $p = 0,741$).
3. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ($B = 0,135$, $t = 1,422$, $p = 0,158$).
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ($B = 0,280$, $t = 5,316$, $p = 0,000$) serta menjadi pendorong paling dominan ($Beta = 0,478$).
5. Secara simultan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 32,935$, $p = 0,000$) dengan kontribusi determinasi Adjusted R Square sebesar 56,3%.

Referensi

Buku

- Edison, E., Anwar, Y., & Komari, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand, A. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, dkk. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality (2nd ed.)*. New York: Harper & Row.
- Paramita, D., dkk. (2021). *Metodologi Penelitian dan Analisis Data Multivariat*. Yogyakarta: Penerbit ABC.
- Rindiasari, L., dkk. (2021). *Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Sosial*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. London: Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal

- Erialdy, S., & Agus Iwan Mulyanto, S. (2020). The Effect Of Work Discipline On Employee Performance In the Department of Education and Culture Tangerang District. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 11(3), 3511-3519.
- Suriadi. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Sektor Pembiayaan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 115-126.
- Tania, R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 580-593.
- Utami, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen Strategis*, 8(1), 45-56.