

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI DI PT. ASURANSI TAKAFUL KELUARGA)**THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY AT PT. TAKAFUL FAMILY INSURANCE)****S. Sutiati^{1a}, A. Alhifni²**

^{1a,2}Program Studi Ekonomi Syariah, Universitas Djuanda, Jl. Tol Ciawi No. 1, Kotak Pos 35 Bogor 16720, korespondensi: sitisutiaty27@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance. This type of research is a quantitative descriptive study with a sample of PT. Family Takaful Insurance for 30 people. Data collection techniques using questionnaires and interviews, the data analysis method used is in the form of factor analysis with the help of SPSS version 22 analysis tool. The results show that the factors that affect the performance of employees of PT. Family Takaful Insurance is a psychological factor and a loyalty factor. Psychological factors include variables of leadership style and work motivation. While the loyalty factor includes the variables of work discipline and employee performance. Psychological factors are the main or dominant factors that most influence the performance of PT. Family Takaful Insurance.

Key words: *Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan wawancara, metode analisis data yang digunakan berupa analisis faktor dengan bantuan alat analisis SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga adalah faktor psikologis dan faktor loyalitas. Faktor psikologis meliputi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Sedangkan faktor loyalitas meliputi variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Faktor psikologis merupakan faktor utama atau faktor dominan yang paling mempengaruhi kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

S. Sutiati. 2022. Pengaruh Gaya Kepimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Asuransi Takaful Keluarga). *Jurnal Syarikah* 8 (1): 98-108.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan maka diperlukan sumber daya yang mempunyai dan berkualitas dan tidak hanya tergantung pada kemajuan teknologi dan informasi. Peningkatan kualitas kinerja karyawan memberikan kontribusi yang nyata untuk kemajuan bagi perusahaan agar dapat bertahan dalam menghadapi persaingan bisnis yang ketat. (Reza, 2010). Disamping itu, gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan (Hamid, 2017). Di Indonesia gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat penting dalam sebuah organisasi, karena merupakan penentu keberhasilan untuk mencapai misi, visi serta tujuan yang sudah dirancang oleh setia organisasi. (Mantali, 2014).

Setiap pemimpin mempunyai cara tersendiri untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya hal ini bermaksud untuk bisa memajukan perusahaan (Wardana, 2014). Selain faktor kepemimpinan terdapat motivasi yang diperlukan oleh karyawan hal ini dimaksudkan untuk memberikan semangat karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal. Motivasi merupakan penentu kerja bagi seorang karyawan suatu perusahaan karena sebagai faktor pendorong. Salah satu motivasi yang diberikan oleh perusahaan adalah yaitu memberika bonus yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas. (Dzul kifli, 2013).

Seorang karyawan mungkin melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan ada yang tidak, tujuan perusahaan dapat tercapai bila karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik, tetapi bila tidak maka pimpinan perusahaan harus mengetahui penyebabnya.

Selanjutnya disiplin kerja dalam organisasi juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, maka perusahaan tidak akan berjalan lancar sesuai dengan yang direncanakan oleh perusahaan. (kartikasari, 2017). Perusahaan memerlukan disiplin kerja yang tinggi agar terdapat konsisten terhadap tugas yang diberikan dan juga tidak adanya penurunan kinerja. Disiplin kerja yaitu salah satu bentuk pengelolaan SDM yang baik yang harus diupayakan untuk menunjang kualitas SDM yang berorientasi pada kepuasan pelanggan serta peningkatan loyalitas pelanggan. Disamping itu, disiplin merupakan bentuk aturan yang teratur bertujuan untuk menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai dalam perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan (Simamora, 2004).

Mengingat pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dalam proses kerja suatu perusahaan menjadikan alasan bagi penulis untuk bisa meneliti faktor-faktor tersebut. sehingga penulis dapat mengetahui dengan jelas seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja seorang pemimpin terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga. Takaful keluarga menjadi pilihan terpercaya dalam menyediakan solusi perlindungan jiwa dan perencanaan investasi sesuai syariah bagi masyarakat Indonesia. Sedangkan salah satu misinya menjadikan perusahaan asuransi jiwa syariah yang terdepan dalam pelayanan, operasional dan pertumbuhan bisnis syariah di Indonesia dengan profesional, amanah dan bermanfaat bagi masyarakat dan menciptakan sumber daya yang handal melalui program pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan didasarkan atas visi dan misi tersebut maka diperlukan pemimpin yang memiliki

integritas, tanggung jawab, dan *intelligence* yang tinggi guna memimpin sebuah organisasi bisnis terutama di PT. Asuransi Takaful Keluarga yang merupakan pelopor perusahaan Asuransi Jiwa Syariah di Indonesia (www.takaful.co.id).

MATERI DAN METODE

Definisi Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang cukup penting dalam manajemen, oleh karena itu kepemimpinan dibutuhkan oleh manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Menurut Suranta, kepemimpinan merupakan bakat yang melekat pada diri seseorang untuk bisa memimpin (Triyono, 2016).

Menurut Hasibuan S. (2012) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti adanya dorongan untuk lebih baik lagi. Motivasi dalam perusahaan diperuntukan bagi setiap karyawan diberbagai level bagian. Menurut Sutrisno dalam (Rima Dwining, 2018) menerapkan disiplin kerja perusahaan harus membuat peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Terdapat empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Karisma memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
- 2) Inspirasi mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.
- 3) Simulasi intelektual dapat: menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati. supaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, Luthans (2009) dalam (Parashakti, 2019) mengemukakan Memerhatikan staf secara individu: bisa menunjukkan

perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah:

- a. Sifat
Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan yang di maksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat atau ciri-ciri didalamnya.
- b. Kebiasaan
Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
- c. Tempramen
Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan, dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.
- d. Watak
Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*).
- e. Kepribadian
Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya, yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.
Jadi, berdasarkan penjelasan di atas maka peneliti telah menentukan indikator-indikator yang akan dijadikan sebagai variabel Gaya Kepemimpinan yaitu Sifat, Kebiasaan, Tempramen, Watak dan Kepribadian.

Faktor- Faktor Motivasi

Ada berbagai macam alasan mengapa manusia bekerja. Apabila kita menerima pandangan yang menyatakan bahwa orang bekerja untuk mendapatkan “imbalan” yang dirumuskan secara luas, maka imbalan tersebut dapat kita uraikan menjadi dua macam kelas yang bersifat sangat umum. Motivasi melibatkan faktor-faktor individu (internal) dan faktor-faktor organisasional (eksternal).

Faktor-faktor motivasi di kelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu, faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi).

- 1) Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu:
 - a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik, adanya jaminan pekerja, status
 - d. Tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.
- 2) Faktor internal (karakteristik internal) yaitu:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - d. Keinginan untuk berkuasa, kelelahan dan kebosanan (Edi, 2007).

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow dalam (Indriyati, 2017) Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan yaitu:

- 1 Fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani lain.
- 2 Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3 Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan
- 4 Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri,

otonomi dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.

- 5 Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam (Astutik, 2016) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut: Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

- a) Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
- b) Ketaatan Pada Standar Kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- c) Tingkat Kewaspadaan Tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

Disiplin Kerja Dalam Pandangan Islam

Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Hal ini erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Hal demikian dalam ajaran agama Islam, manusia juga harus mempunyai rasa iman yang kuat agar segala sesuatu yang dikerjakan bisa diselesaikan dengan tulus dan ikhlas. Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang

terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek perubahan. Disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan (Helmi AF: 1996).

Kinerja Dalam Islam

Di dalam Al-qur'an dan Hadist juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan di dalam Surat al-Shaff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا
كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ

"Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh."

Surat al-shaff ayat 4 yang isinya tentang bagaimana Allah memberikan petunjuk kepada kaumNya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu. "dalam barisan yang teratur" dapat dijelaskan bahwa ketika masuk di dalam sebuah barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang dengannya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar-standar kinerja organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat (Syihabuddin Abil Abbas,1996: 494).

"Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang

lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Maksud dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl Ayat 97 yang isinya di dalam dunia kerja seorang Karyawan/pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

Dalam sebuah hadits HR. Thabrani diterangkan pengertian kinerja karyawan sebagai berikut ;

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ
أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ
يَتَّقَنَهُ

"Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas) (HR. Thabrani).

Maksud dari Hadist tersebut adalah karyawan dengan penyelesaian pekerjaan (tepat, terarah dan tuntas) akan dapat membawa organisasi kearah yang lebih baik. Di dalam proses tersebut seorang manajer berperan penting dalam menilai dan menyeleksi para pegawainya dengan baik dan adil sesuai dengan kemampuannya. (Syihabuddin Abil Abbas,1996).

Metodologi Penelitian

Jenis penelitan ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Asuransi Takaful Keluarga. populasi penelitian ialah seluruh karyawan PT Asuransi Takaful Keluarga yang bekerja pada divisi claims & health dan divisi finance yang berjumlah 43 orang karyawan. Karyawan ini terbagi menjadi 11 orang karyawan divisi claims & health dan 32 orang karyawan divisi *finance*.

1. Sampel

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk menentukan ukuran sampel, penulis memakai rumus sampel yang dikemukakan oleh Slovin dan Husein Umar sebagai berikut: (Bisnis, 2000)

$$n = \frac{N}{N.e2 + 1}$$

Keterangan:

n= Ukuran Sampel

N= Ukuran Populasi yaitu Karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga.

e= Persen kelonggaran ketidaktekelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih di tolerir atau diinginkan, sebanyak 5%.

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam Penelitian ini adalah :

$$n = \frac{43}{43+(0,01)^2+1} = 30.$$

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor. Analisis faktor didefinisikan sebagai suatu teknik analisis statistik *multivariate* yang biasa digunakan untuk mengurangi/ mereduksi/ meringkas setiap variabel terikat dan saling ketergantungan. Analisis faktor hampir sama atau mirip dengan regresi linier berganda yaitu setiap variabel dinyatakan sebagai suatu kombinasi linier dari faktor yang mendasarinya (*underlying factors*). Variabel dan variabel lainnya menyumbang sejumlah (*amount*) varian dan disebut *communality* dalam suatu analisis. Kovariansi antar variabel yang diuraikan, dinyatakan dalam suatu *common factors* yang sedikit jumlahnya ditambah dengan faktor yang unik untuk setiap variabel (Supranto,2004).

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1) Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011).

2) Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab

perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2011).

Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan (X1)
2. Motivasi (X2)
3. Disiplin kerja (X3)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Faktor

Tujuan utama dari analisis faktor adalah untuk meringkas informasi yang ada dalam variabel awal menjadi suatu dimensi baru. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 4 variabel ini akan direduksi menjadi beberapa faktor melalui analisis faktor dengan tahapan sebagai berikut.

- 1) Menentukan variabel yang di analisis hal pertama yang harus dilakukan dalam analisis faktor adalah menilai variabel mana saja yang layak untuk dimasukkan kedalam analisis selanjutnya. Analisis faktor menghendaki bahwa matrik data harus memiliki korelasi yang cukup agar dapat dilakukan analisis faktor, untuk itu dilakukan pengujian sebagai berikut:
 - a) *Barlett's test of Sphericity* yang dipakai untuk menguji bahwa variabel-variabel dalam sampel berkorelasi.
 - b) Uji Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) untuk mengetahui kecukupan sampel atau pengukuran kelayakan sampel. Analisis faktor dianggap layak jika nilai $KMO > 0,5$.
 - c) Uji *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) yang digunakan untuk mengukur derajat korelasi antar variabel dengan kriteria $MSA > 0,5$ adapun hasil dan pengujian *Barlett's test of Sphericity* dan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dengan bantuan software SPSS 22 terlihat pada tabel 4.40.

Berdasarkan tabel 3.35 diperoleh bahwa angka Kaiser Mayer Olkin *Measure of Sampling Adequacy* (KMO-MSA) mencapai 0,510. Hal ini termasuk hasil dengan kategori baik mengingat angka KMO-MSA telah melebihi batas nilai KMO yaitu 0,5. Sehingga nilai KMO 0,510 > 0,5. Adapun nilai *Bartlett's Test of Sphericity* mempunyai nilai 78,881 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai ini berarti bahwa faktor pembentuk variabel sudah baik serta boleh dianalisis ketahap selanjutnya.

2. Proses Ekstraksi (komunalitas)

merupakan inti dari analisis faktor, yaitu melakukan proses ekstraksi pada sekumpulan variabel yang sudah lulus dalam uji validitas sebelumnya atau suatu metode yang digunakan untuk mereduksi data dari beberapa indikator untuk menghasilkan faktor yang lebih sedikit yang mampu menjelaskan korelasi antara indikator yang diobservasi. Pada proses ini menggunakan IBM SPSS 22 dengan metode ekstraksi *Principal Component Analysis (PCA)* dengan tingkat *eigenvalues over = 1*, yang berarti item angka dengan angka *eigenvalues < 1* akan dikeluarkan. Dari ekstraksi ini didapat tabel *communalities*, tabel *total variance explained*, tabel *component matrix* berikut:

Tabel 3.36 Communalities

Communalities		
	Initial	Extraction
Gaya	1.00	.959
Kepemimpinan	0	
Motivasi	<u>1.00</u>	.959

	0	
Disiplin Kerja	1.00	.907
	0	
Kinerja Karyawan	1.00	.906
	0	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Komunalitas merupakan proporsi varian variabel yang dapat dipaparkan oleh faktor. Semakin besar nilai komunalitas, maka semakin besar hubungan antara variabel dengan faktor. Nilai intial menggambarkan estimasi varian masing-masing variabel berdasarkan faktor yang telah terbentuk. Semua nilai intial bernilai 1, hal ini berarti varian variabel dapat didefinisikan pada faktor yang telah terbentuk. Nilai komunalitas *extraction* menggambarkan seberapa besar persentase varian suatu variabel yang dapat digambarkan oleh faktor yang akan dibentuk. Selanjutnya berdasarkan pengolahan data dengan pengaplikasian SPSS 22 didapatkan hasil bahwa 4 variabel yang digunakan akan dikelompokkan kedalam 2 faktor sebagaimana terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.37

Component	Total Variance Explained								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	19.45	48.6	48.622	19.45	48.6	48.622	19.45	48.1	48.129
2	1.786	44.6	93.278	1.786	44.6	93.278	1.806	45.1	93.278
3	.188	4.69	97.974						
4	.081	2.02	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis

Sig. ,000

Berdasarkan pada tabel 4.37 dapat dilihat *output* total variance berdasarkan indikator dapat dikatehau bahwa:

1. Faktor pertama yang memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 1,945 dengan varian 48,622 %.

2. Faktor kedua yang memiliki nilai *eigenvalue* sebesar 1,786 dengan varian 44,656 %.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa faktor pertama menjelaskan seluruh varians sebesar 48,622 % dan faktor kedua menjelaskan seluruh *varians* sebesar 44,656 %. Sedangkan secara kumulatif seluruh faktor dapat menjelaskan varians sebesar 93,278%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada variabel lain yang menjadi indikator dalam menentukan kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga. Setelah diketahui bahwa 2 faktor adalah jumlah paling ideal, maka analisis yang dilakukan selanjutnya pada component matrix yang merupakan *factor of loading* dan dapat menunjukkan besarnya hubungan antara satu variabel Proses penentuan variabel asal pada faktor dilakukan dengan membandingkan besarnya korelasi tiap baris yang didasarkan pada angka mutlak *factor of loading* yang memberikan setiap indikator terhadap masing-masing faktor. Besarnya jumlah nilai *factor of loading* dapat ditunjukkan pada tabel 4.47. dibawah ini:

Tabel 4.38 Component Matrix^a

	Component Matrix ^a	
	Component 1	Component 2
Gaya	.930	.306
Kepemimpinan		
Motivasi	.912	.358
Disiplin Kerja	-.286	.908
Kinerja Karyawan	-.408	.860

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. 2 components extracted.

Tabel component matrix pada tabel 4. 38 menunjukkan distribusi ke 4 variabel tersebut menjadi dua faktor yang ada. Sedangkan angka-angka yang tersaji pada tabel tersebut *adalah factor loadings* atau besarnya korelasi antara satu variable

dengan faktor 1 dan faktor 2. Proses selanjutnya yang dilakukan adalah melakukan rotasi atribut dengan menggunakan metode varimax yang bertujuan untuk meningkatkan daya interpretasi faktor berdasarkan pada nilai *factor loading*. Hasil analisis data dalam proses rotasi ditunjukkan pada tabel 4.39 berikut:

Tabel 4.39 Rotated Component Matrix^a

	Rotated Component Matrix ^a	
	Component 1	Component 2
Gaya	.978	-.041
Kepemimpinan		
Motivasi	.979	.014
Disiplin Kerja	.052	.951
Kinerja Karyawan	-.079	.949

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 3 iterations.

Setelah dilakukan rotasi, maka dapat dengan mudah menentukan indikator-indikator mana yang masuk kedalam faktor tersebut. Berdasarkan pada tabel 4.39 diatas terlihat bahwa terdapat 2 atribut yang berkorelasi kuat dengan faktor 1, yaitu Gaya Kepemimpinan (0, 978) dan Motivasi (0, 979). Kemudian ada 2 atribut yang berkorelasi kuat dengan faktor 2 yaitu disiplin kerja (0, 951) dan kinerja karyawan (0, 949). Setelah dilakukan rotasi komponen matrik, hasil analisis terakhir dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 22 yaitu tabel *component transformation matrix*. Hasil analisis tersebut ditunjukkan pada tabel 4.49 berikut:

Tabel 4.40 Component Transformation Matrix

Component Transformation Matrix		
Component	1	2
1	.936	-.352
2	.352	.936

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa diagonal faktor 1 dan faktor 2 nilainya berada diatas 0,5. Hal tersebut membuktikan bahwa kedua faktor yang terbentuk dinilai sudah tepat karena memiliki korelasi yang tinggi.

3. Penamaan Faktor

Berdasarkan pada hasil penelitian dari analisis faktor yang telah dijelaskan, maka dapat ditemukan persamaan matematis dari ketiga faktor sebagai berikut:

Psikologis = Gaya Kepemimpinan (0, 978) + Motivasi (0, 979)

Tabel 4.41
Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor	Variabel Asal	Factor of Loading	Eigenvalue	Variance (%)
Psikologis	gaya Kepemimpinan	0,978	1,945	48,622
	Motivasi	0,979		

Faktor Psikologis atau dalam penelitian ini disebut sebagai faktor utama memiliki nilai Eigenvalues sebesar 1.945 yang berarti faktor ini menjadi faktor yang paling dominan atau paling memberikan pengaruh pada kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga. Faktor utama ini menggambarkan keragaman data sebesar 48.622.

1) Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk bisa mengarahkan, mempengaruhi orang lain agar bisa melakukan suatu pekerjaan atas dasar kesadaran dan suka rela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebesar 97,8

persen gaya kepemimpinan menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga.

2) Motivasi adalah suatu faktor pendorong yang ada didalam diri manusia untuk melakukan atau tidak melakukan suatu aktivitas tertentu. Jika keinginan, kebutuhan dan harapan kerja seseorang bekerja dengan giat dan berprestasi, agar apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebesar 97,9 persen motivasi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga.

Loyalitas = Disiplin Kerja (0, 951) + Kinerja Karyawan (0,949)

Tabel 4.42
Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor	Variabel Asal	Factor of Loading	Eigenvalue	Variance (%)
Loyalitas	Disiplin Kerja	0,951	1,786	44,656
	kinerja Karyawan	0,949		

Faktor Loyalitas atau dalam penelitian ini disebut sebagai faktor pendukung memiliki nilai *eigenvalues* sebesar 1.786 yang berarti faktor ini merupakan faktor pendukung yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga. Faktor pendukung ini menerangkan keragaman data sebesar 44.656%.

1. Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Secara otomatis akan melakukan semua pekerjaan dengan baik dan bukan atas dasar paksaan. Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebesar 95,1% disiplin kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga.

2. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta

waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebesar 94,9 persen penghargaan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Setelah melakukan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Indonesia. Terdapat beberapa kesimpulan yang dapat dijelaskan diantaranya yaitu :

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Indonesia terbagi dalam 2 faktor. Faktor pertama adalah faktor Psikologis, terdiri dari variabel kepemimpinan (0, 978) dan variabel motivasi (0, 979). Faktor kedua adalah faktor Loyalitas, terdiri dari variabel disiplin kerja (0, 951) dan variabel kinerja karyawan (0, 949).
2. Faktor Psikologis dalam penelitian ini disebut sebagai faktor utama karena memiliki nilai Eigenvalues sebesar 1.945 yang berarti faktor ini menjadi faktor yang paling dominan atau paling memberikan pengaruh pada kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga. Sedangkan faktor Loyalitas disebut sebagai faktor pendukung, memiliki nilai eigenvalues sebesar 1.786 yang berarti faktor ini merupakan faktor pendukung yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga. Faktor psikologis menjelaskan seluruh varians sebesar 48,622 % dan faktor loyalitas menjelaskan seluruh varians sebesar 44,656 %. Sedangkan secara kumulatif seluruh faktor dapat menjelaskan varians sebesar 93,278%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada variabel lain yang menjadi indikator dalam menentukan kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, W. (2015). Disiplin Kerja Dalam Islam. *Manajemen Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 161-165.
- Ambarwati, N. (2017). Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Mas Indah Plywood. 3.
- Aries Susanty, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang) . *J@Ti Undip, Vol Vii, No 2, Mei* , 79.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang . *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2 2016 : 121-140 , 145-146.*
- Dedi. (2016). Manajemen Kepemimpinan Dalam Islam . *An-Nidhom (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam) Volume 1 No. 1 (Januari-Juni) , 87-88.*
- Dzulkifli, m. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. 1.
- Hasibuan, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, edisi ketiga.
<https://takaful.co.id/profil-perusahaan/>
 Diakses pada tanggal 10 juli 2020 pukul 21.23
<https://takaful.co.id/struktur-perusahaan/>
 Diakses pada tanggal 10 juli 2020 pukul 21.23
- Indria Hangga Rani, M. M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi . *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis vol. 3, no. 2, , 165.*
- Kartikasari, R. Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1.
- Mantali, M. (2014). *Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Pegawai*.

- Rima Dwining, T. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 62 No. 1 September, 174.
- Rosiana Natalia Djunaedi, L. G. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* Volume 3, Nomor 3, Agustus , 403.
- Wardana, Y. K. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.