

**DETERMINAN KINERJA PEGAWAI IKBN OTORITAS JASA
KEUANGAN KANTOR PUSAT JAKARTA**
**(DETERMINANTS OF PERFORMANCE OF IKBN EMPLOYEES JAKARTA
HEAD OFFICE)**

Oleh:

Leo Puji Santoso¹⁾; Yuridistya Primadhita^{2)*}; Susilowati Budiningsih³⁾
leo.pujisantoso@gmail.com¹⁾; yuridistya13@gmail.com²⁾; susilowatisubud@gmail.com³⁾

Universitas IPWIJA^{1,2,3)}

*Corresponding Author

ABSTRAK

Kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi merupakan tiga faktor yang diduga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk membuktikan pengaruh ketiganya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan mengetahui pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai IKNB Otoritas Jasa Keuangan Kantor Pusat Jakarta. Sampel penelitian ini mencakup 100 pegawai. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner lima skala penilaian likert. Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja pegawai disarankan agar dilakukan upaya peningkatan kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi. Motivasi memainkan peranan yang lebih besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci: disiplin, kepemimpinan, kinerja, motivasi

ABSTRACT

Leadership, discipline, and motivation are three factors that are thought to play an important role in influencing employee performance. To prove the influence of the three, this research was conducted with the aim of finding out the influence of leadership, discipline and motivation on the performance of IKNB employees of the Financial Services Authority, Jakarta Head Office. This research sample includes 100 employees. Data collection was carried out using a questionnaire instrument with five Likert rating scales. The research produced three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely leadership, discipline, and motivation influence employee performance. Based on these findings, it is recommended that efforts be made to improve employee performance to improve leadership, discipline, and motivation. Motivation plays a greater role in influencing employee performance.

Keywords: discipline, leadership, motivation, performance

PENDAHULUAN

Sebelum pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia awal tahun 2020 lalu, perekonomian nasional masih cukup baik dilihat dari IHSG yang sempat menyentuh angka 6300, hal ini adalah salah satu capaian yang baik dan menarik bagi Indonesia. Tidak hanya itu, prospek ekonomi nasional juga masih stabil, dimana pertumbuhan ekonomi berada pada level lima sampai lima setengah persen. Akan tetapi sejak status pandemi diumumkan oleh WHO berdampak pada pertumbuhan ekonomi Indonesia yang mengalami penurunan. Pada tahun 2019, pertumbuhan ekonomi sebesar 5,02% namun sejak pandemi tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 2,97%. Hal ini disebabkan beberapa faktor seperti pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang mengakibatkan melemahnya konsumsi masyarakat serta terjadinya PHK besar-besaran karena perusahaan mengalami kerugian di masa pandemi.

Pasca pandemi Covid-19, manajemen mempunyai peranan yang penting dalam mengelola dan menjaga kestabilan operasional perusahaan melalui tugas dan fungsinya yaitu membuat perencanaan, pengawasan, pengendalian aktivitas, pengelolaan biaya, perputaran ekonomi dalam pasar serta tujuan yang ditetapkan oleh masing-masing perusahaan. Tantangan yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan adalah menyiapkan sumber daya manusia yang handal dan dapat memberikan ide yang inovatif dalam bidang keahlian yang dikuasai oleh para pegawai. Menurut Kaswan (2012) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari struktur organisasi manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan stakeholders dalam perusahaan.

Sumber daya manusia di Indonesia harus siap untuk bersaing negara lain. Tak terkecuali sumber daya manusia pada bidang industri jasa keuangan yang meliputi perbankan, pasar modal,

asuransi, dana pensiun, lembaga pembiayaan, pegadaian, penjaminan dan lembaga keuangan mikro yang juga harus siap untuk bersaing. Salah satu perusahaan yang berperan dalam bidang keuangan adalah Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Lembaga ini bertugas menyelenggarakan sistem pengaturan dan pengawasan yang terintegrasi terhadap keseluruhan kegiatan dalam sektor jasa keuangan baik di tiga sektor perbankan, pasar modal, dan sektor jasa keuangan non-bank seperti asuransi, dana pensiun, lembaga pembiayaan, dan lembaga jasa keuangan lainnya (pegadaian, penjaminan, dan lembaga keuangan mikro) yang mempunyai tujuan agar keseluruhan kegiatan didalam jasa keuangan terselenggara secara teratur, adil, transparan, akuntabel dan mampu mewujudkan sistem keuangan yang tumbuh secara berkelanjutan dan stabil, serta mampu melindungi kepentingan konsumen dan masyarakat.

Selain itu OJK juga diharapkan dapat mendukung kepentingan sektor jasa keuangan secara menyeluruh sehingga dapat meningkatkan daya saing perekonomian, mampu menjaga kepentingan nasional yang meliputi sumber daya manusia, pengelolaan, pengendalian, dan kepemilikan disektor jasa keuangan dengan tetap mempertimbangkan aspek positif globalisasi. Untuk mencapai dukungan yang dan pengawasan yang baik maka salah satu faktor yang berpengaruh adalah kepemimpinan. Gaya seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dalam suatu perusahaan karena kemajuan perusahaan besar tergantung seberapa baik pemimpin dapat memainkan perannya agar organisasi tersebut terus hidup dan berkembang. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Munparidi (2012) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan guna meningkatkan kinerja pegawai serta

motivasi dari pemimpin sangat dibutuhkan oleh pegawai.

Selain faktor kepemimpinan, kedisiplinan juga merupakan faktor penentu keberhasilan suatu pekerjaan. Menurut Sinambela (2012), kedisiplinan adalah kemampuan kerja seorang pegawai untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Kedisiplinan sangat penting dalam sebuah perusahaan sehingga dibutuhkan kerja keras seorang pemimpin dalam memberikan atau menciptakan aturan-aturan yang kuat dan mudah diterapkan oleh pegawai.

Untuk mengatasi pegawai yang kurang disiplin dan kurangnya tanggung jawab dalam bekerja, perusahaan dapat memberikan motivasi dan masukan kepada para pegawainya dengan tujuan agar pegawai lebih rajin dan semangat dalam melaksanakan semua pekerjaannya, sebaliknya apabila pegawai mempunyai motivasi kerja yang rendah atau tanpa motivasi bekerja, pegawai tersebut tidak akan mempunyai semangat untuk bekerja. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para pegawai. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang yang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya. Menurut Hasibuan (2017), motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Diharapkan pemberian motivasi akan memberikan dorongan semaksimal mungkin kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya, dengan begitu kinerja pegawai akan meningkat.

Dalam hal ini, Otoritas Jasa Keuangan bidang Pengawasan Industri Keuangan Non-Bank (IKNB) yang menyelenggarakan pengaturan dan pengawasan terhadap semua industri keuangan non-bank sudah seharusnya memiliki pegawai yang bertanggung jawab, bukan hanya itu, di dalam perusahaan perlu adanya motivasi dan disiplin yang tinggi dalam bekerja,

melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien, pada akhirnya meningkatkan Kinerja Pegawai untuk mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh pegawai adalah bentuk pertanggung jawaban kepada perusahaan. Menurut Moeheriono (2012), Kinerja atau performance hasil kerja merupakan sebuah bagian penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada IKNB Otoritas Jasa Keuangan Jakarta. Selanjutnya tujuan tersebut dapat diuraikan yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada IKNB Otoritas Jasa Keuangan Jakarta, untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada IKNB Otoritas Jasa Keuangan Jakarta, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada IKNB Otoritas Jasa Keuangan Jakarta.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Kinerja

Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam setiap melakukan pekerjaan atau tugasnya, dengan menggunakan segenap kemampuan pengetahuan dan keahliannya. Bagi pegawai yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, skill dan attitude pada setiap saat melaksanakan tugas. Menurut Dessler (2014) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang

dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Kinerja juga merupakan kesadaran bahwa keberhasilan seseorang dalam pekerjaan paling tidak dipengaruhi oleh system atau prosedur dan proses maupun jenis bentuk pencatatan standar yang digunakan. Penilaian kinerja merupakan proses subyektif yang menyangkut penilaian manusia. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian, sehingga harus diperhitungkan dan dipertimbangkan dengan wajar. Menurut Moehariono (2012) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang seperti diharapkan. Sedangkan kinerja manajerial merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan

Pada suatu organisasi pimpinan merupakan unsur terpenting, karena memiliki daya kemampuan yang dapat mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya untuk bekerja guna mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan proses dimana pimpinan mempengaruhi sikap dan perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam arti luas kepemimpinan dapat diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materil dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam memimpin diperlukan kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Menurut Hidayat (2018), kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahan agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Kedisiplinan

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentatai norma peraturan yang berlaku di sekitarnya Menurut Sutrisno, (2011). Kemudian yang dimaksudkan dengan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka yang akan terjadi pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai taat pada aturan perusahaan, maka akan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit disiplin berarti tindakan yang diambil dengan mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada pegawai.

Motivasi

Motivasi merupakan perasaan dan kekuatan yang ada dalam diri setiap individu seseorang untuk berbuat sesuatu yang dapat memuaskan keinginannya, karena motivasi didalam pribadi orang akan berpengaruh langsung terhadap tindakan yang akan dilakukannya. Menurut Robbins (2015), motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketentuan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Kekuatan dan ketekunan individu seseorang merupakan bagian dari motivasi diri yang menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha untuk mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya. Di sisi yang lain juga Para individu yang termotivasi akan bertahan cukup lama dengan tugasnya untuk mencapai tujuan mereka.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber

daya manusia, materil dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam memimpin diperlukan kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Satyawati dan Suartana (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan menjadi suatu pendorong bagi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam menjalankan kewajiban. Kepemimpinan yang baik memberikan suatu keteladanan dan menciptakan gotong royong yang baik dalam perusahaan. Kepemimpinan yang dinilai semakin baik, mampu mendorong kinerja pegawai menjadi lebih baik.

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan baik, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik dalam diri setiap pegawainya. Dalam berdisiplin tidak hanya berbicara pada alat, akan tetapi disiplin juga merupakan proses pendayagunaan manusia terhadap aturan yang diselenggarakan

oleh perusahaan. Subhan (2019) menyatakan bahwa disiplin dapat digunakan sebagai alat pengukur kinerja para pegawai akan hasil dan beban kerja yang diembannya. Semakin tinggi tingkat disiplin, semakin kuat komitmen pegawai dalam bekerja dan akan berpengaruh dengan peningkatan kinerjanya.

H2: Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

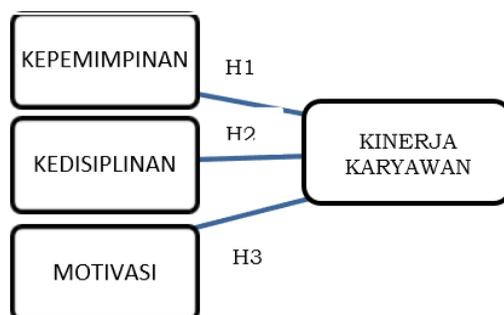
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan bagian dari yang menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha untuk mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan usaha dalam dirinya dengan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Utomo (2011) menyatakan bahwa motivasi menjadi bagian proses seseorang untuk meningkatkan kinerjanya sebagai ukuran atau jaminan proses kerja menjadi lebih baik. Semakin tinggi motivasi akan berpengaruh terhadap komitmennya bekerja dan mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik.

H3: motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat digambarkan keterkaitan variabel penelitian sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode penelitian minimal berisi sampel penelitian, desain penelitian, Operasionalisasi variabel, dan metode analisis.

Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel disesuaikan dengan jumlah angket atau kuisioner yang

dibagikan. Sampel penelitian mencakup pegawai pada kantor pusat Otoritas Jasa Keuangan (OJK) bidang pengawasan Industri Keuangan Non-Bank (IKNB). Dari hasil penelitian jumlah sampel yang akan diteliti adalah 100 responden.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y) adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang seperti diharapkan (Moehariono, 2012)	1. Efektivitas 2. Tanggung jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif dan daya pikir	Likert 1-5
Kepemimpinan (X1) adalah tingkah laku yang dirancang untuk mempengaruhi bawahannya agar memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga tujuan organisasi dapat dicapai (Hidayat, 2018)	1. Energi positif 2. Percaya diri 3. Stabil 4. Kejujuran	Likert 1-5
Kedisiplinan (X2) adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno, 2011)	1. Produktivitas kerja 2. Absensi 3. Kelalaian pekerjaan 4. Kesadaran 5. Konflik pekerjaan	Likert 1-5
Motivasi (X3) adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketentuan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins, 2015)	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Penghargaan 5. Dorongan mencapai tujuan	Likert 1-5

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuisioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran. Penelitian ini juga dilengkapi uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran Blue (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran

tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokolerasi dan heteroskedastisitas. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan uji-t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas Dan Realibitas

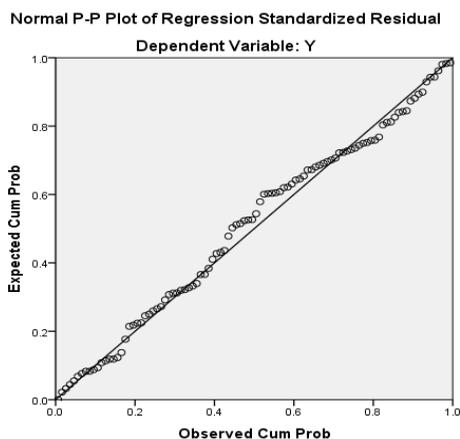
Berdasarkan variabel kepemimpinan, kedisiplinan dan

motivasi terhadap kinerja pegawai di peroleh dari 10 item pertanyaan X1.1 hingga X1.10. Validitas variabel di uji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Correted Item-total Correlation) hasil Output SPSS dengan nilai r table jika nilai $r \geq 0,195$ maka dianggap valid. Berdasarkan uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha $> 0,60$. Uji reliabilitas variabel dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Hasil uji variabel mendapat nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai

kritis ($0,776 > 0,60$) maka variabel Kepemimpinan dinyatakan reliable.

Uji Normalitas

Dari gambar di bawah hasil menunjukkan bahwa data sudah terdistribusi secara normal karena penyebaran data atau titik-titik disekitar garis diagonal tidak menyimpang terlalu jauh dan mengikuti arah garis diagonal nya. Adapun hasil perhitungan uji normalitas dengan melihat dari segi grafik yang ditunjukkan pada gambar p-p plot berikut ini:



Gambar 2. Uji Normalitas

Uji Mutikolinieritas

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel Keputusan Memilih tidak terdapat gangguan masalah multikolinieritas. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai

tolerance nya di atas 0,00 (niai tolerance berkisar 890), begitu juga dengan nilai value inflation faktor (VIF) tidak ada yang diatas 10 (nilai VIF berkisar antara 1.124).

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
(Constant)	5.057	.000		
X1	2.247	.027	.895	1.117
X2	-2.528	.013	.992	1.008
X3	3.170	.002	.890	1.124

a. Dependent Variable: Y

Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil pengujian model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini di buktikan dengan nilai Durbin-watson sebesar 2.153 yang berada di antara

interval 1.460 - 2.460. Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam data.

Tabel 3. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.465 ^a	.216	.192	3.220	2.153

- a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
- b. Dependent Variable: Y

Analisis Regresi Linier

Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi Adjusted R Square. Analisis data penelitian dilakukan dengan

analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut.

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.792	3.220

- a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
- b. Dependent Variable: Y

Dari tabel model summary diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,792 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2) dan motivasi (X3) pada variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 79,2 % variasi terikat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak

diteliti dalam penelitian ini seperti persepsi lingkungan kerja, stress kerja, kompensasi, lokasi, dan loyalitas.

Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Uji Kelayakan Model

Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	274.978	3	91.659	8.839	.000 ^b
Residual	995.532	96	10.370		
Total	1270.510	99			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel Anova nilai F hitung = 8.839 dengan probabilitas nilai sig 0.000. maka dapat disimpulkan nilai F hitung (8.839) > F tabel (2.70) dan sig (0.000) < a (0.05) dengan memiliki Ho ditolak dan Ha diterima yang memiliki arti model hasil penelitian layak

digunakan untuk menjelaskan secara simultan pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada IKNB Otoritas Jasa Keuangan Kantor Pusat Jakarta adalah signifikan.

Tabel 6. Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Constant)	27.280	5.395		5.057	.000		
X1	.203	.090	.215	2.247	.027	.895	1.117
X2	.167	.066	.229	2.528	.013	.992	1.008
X3	.328	.103	.304	3.170	.002	.890	1.124

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda sebagai berikut:

$$Y = 27.280 + 0.203X_1 + 0.167X_2 + 0.328X_3$$

Nilai constant $a = 27.280$ dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi bernilai nol maka kinerja pegawai bernilai positif sebesar 27.280. Koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0.203$ dapat diartikan bahwa jika nilai kepemimpinan meningkat sebesar satu maka nilai kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.203. Koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0.167$ dapat diartikan bahwa jika nilai kedisiplinan meningkat sebesar satu maka nilai kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.167. Sedangkan koefisien regresi X_3 sebesar $b_3 = 0.328$ dapat diartikan bahwa jika nilai motivasi meningkat sebesar satu maka nilai kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.328.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk menjawab rumusan masalah penelitian ini dilakukan dengan uji t. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terbagi sebanyak tiga kali, sesuai dengan hipotesis penelitian. Uji hipotesis pertama berdasarkan tabel coefficients di atas, maka koefisien regresi Kepemimpinan (X_1) sebesar $b_1 = 0,203$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0,027 dan probabilitas nilai t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0,027 < 0,05$) maka $b_1 \neq 0$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikan hasil pengujian menunjukkan

bahwa hipotesis pertama penelitian terhadap kinerja karyawan dengan arah positif sehingga makin tinggi Kepemimpinan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Sementara itu, uji hipotesis kedua berdasarkan tabel coefficients di atas, koefisien regresi Kedisiplinan (X_2) sebesar $b_2 = 0,167$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0,013 dan probabilitas nilai Sig t lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0,167 < 0,05$) maka $b_2 \neq 0$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti pengaruh kedisiplinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikan hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian terhadap kinerja karyawan dengan arah positif sehingga makin tinggi kedisiplinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Sedangkan uji hipotesis ketiga berdasarkan tabel coefficients di atas, koefisien regresi motivasi (X_3) sebesar $b_3 = 0.328$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0,002 dan probabilitas nilai Sig t lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0,002 < 0,05$) maka $b_3 \neq 0$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti pengaruh motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikan hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian terhadap kinerja karyawan dengan arah positif sehingga makin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan IKNB Otoritas Jasa Keuangan Kantor Pusat Jakarta. Dengan berpengaruh positif dan signifikan, maka peran dan kebijakan pimpinan sangatlah penting seperti meningkatkan motivasi dari pimpinan, memberikan arahan serta masukan yang jelas dan tegas terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bianca (2017) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Karya Hidup Sentosadi Yogyakarta. Penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini membuktikan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan IKNB Otoritas Jasa Keuangan Kantor Pusat Jakarta. Sehingga karyawan diharapkan memiliki rasa disiplin yang tinggi seperti masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, menyelesaikan target atau pekerjaan sesuai yang ditentukan, sehingga makin tinggi kedisiplinan akan sangat baik kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozi (2022) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prayoga Mandiri Sukses. Penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prayoga Mandiri Sukses.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan IKNB Otoritas Jasa Keuangan Kantor Pusat Jakarta. Dengan tingginya pengaruh motivasi diharapkan peran pemimpin dan perusahaan untuk memotivasi karyawan seperti pemberian reward atau penghargaan, pemberian bonus, serta insentif sehingga kinerja karyawan dapat meningkat karena pemberian motivasi sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rhamadani (2022) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tektno Kreasi Mandiri. Penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tektno Kreasi Mandiri.

KESIMPULAN

Simpulan

Penelitian ini menemukan bahwa variabel kepemimpinan, variabel kedisiplinan, dan variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai IKNB Otoritas Jasa Keuangan Kantor Pusat Jakarta. Pada penelitian ini ditemukan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan IKNB Otoritas Jasa Keuangan dibandingkan dengan dua variabel lainnya yaitu kepemimpinan dan kedisiplinan.

Saran

Kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi memperlihatkan pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai. Dalam hal ini, motivasi memiliki pengaruh terbesar. Pemberian motivasi sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Upaya peningkatan motivasi pegawai dapat dilakukan dengan memenuhi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial,

penghargaan, dan peningkatan dorongan pegawai untuk mencapai tujuan. Di samping itu, perlu adanya penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala untuk mengetahui bagaimana perkembangan kinerja karyawan.

Bagi penelitian selanjutnya. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut dengan menggunakan faktor-faktor lain yang belum dibahas dalam penelitian ini dan dapat mengembangkan penelitian ini seperti pendidikan, pelatihan, dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmanto & Harahap, R. H. (2015) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 1-19.
- Fitroni, F. (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, 7. Universitas Brawijaya.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141-150.
- Marjaya, I. (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang Tahun 2019. *Jurnal Ilmiah UMSU*, 2(1).
- Maryam, S. (2018) Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada P PPI Yogyakarta Tahun 2018. *Indonesian Economics Busines and Management Research*.
- Munparidi. (2012) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Niaga*.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2015). *Buku Saku Otoritas Jasa Keuangan Edisi 2*.
- Primadi, R. (2017) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan*, 18-22.
- Qomariah. (2018) Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Tirta Investama DC Rungkut) Tahun 2018. *International Journal of Social and Busines*.
- Randy, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yuansa Abadi Lestari Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Santoso, A. B. (2017) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) cabang Pamulung). *Jurnal Mandiri*, 1(2).
- Sembiring, Muskadi, Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal UMSU*.
- Setiawan, R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Samudera Bahari Utama. *Agora*, 5(1).
- Setyawati, N. M. & Suartana, I. W. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi*, 6(1).
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif*,

- Kualitatif, dan R&D*.
Bandung: Alfabeta.
- Syafrina, N. (2017) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. *Online Journal System Ekonomi dan Bisnis STIE Riau*.
- Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (studi pada pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1).