

The Influence of Leadership and Work Discipline on PT Ammana Fintek Syariah Employee Performance

Zainuri

Universitas Indonesia Maju (UIMA)

Corresponding Author: Zainuri zainuri@uima.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Leadership, Work Discipline, Employee Performance

Received : 5 July

Revised : 22 July

Accepted: 20 August

©2023 Zainuri: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The research aims to test leadership, whether work discipline affects employee performance, namely the performance of PT Ammana Fintek Syariah employees. The research method uses a quantitative approach, by collecting data using primary data, secondary data for Personnel Managers and library research. Primary data uses all employees at PT Ammana Fintek Syariah as many as 30 respondents. Data collection techniques using interviews and questionnaire instruments. The questionnaire survey instrument was delivered to employees of PT Ammana Fintek Syariah. Data were analyzed using the SPSS model to test the significance of the influence of leadership and work discipline on employee performance. The results of the study show that leadership, work discipline has a significant positive effect on employee performance, both partially and simultaneously. Leadership as the most important factor influencing employee performance. The managerial implication is that an organization or leader must develop a harmonious work culture and work discipline for employees to achieve their best performance

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Ammana Fintek Syariah

Zainuri

Universitas Indonesia Maju (UIMA)

Corresponding Author: Zainuri zainuri@uima.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Received : 5 July

Revised : 22 July

Accepted: 20 August

©2023 Zainuri: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menguji kepemimpinan, disiplin kerja apakah mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pada kinerja pegawai PT Ammana Fintek Syariah. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data menggunakan data primer, data sekunder Pengelola Kepegawaian dan penelitian pustaka, Data primer menggunakan seluruh pegawai di PT Ammana Fintek Syariah sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan instrument kuesioner. Instrumen survei kuesioner disampaikan kepada karyawan PT Ammana Fintek Syariah. Data dianalisis menggunakan model SPSS untuk menguji signifikansi Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan, Disiplin Kerja Berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Kepemimpinan sebagai faktor terpenting mempengaruhi kinerja pegawai. Implikasi manajerial adalah organisasi atau pimpinan harus mengembangkan budaya kerja selaras dan disiplin kerja kepada pegawai untuk mencapai kinerja terbaiknya

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dibidang keuangan salah satunya adalah financial teknologi (Fintech) yang merupakan salah satu inovasi dalam bidang financial yang menitik beratkan pada teknologi yang modern. Salah satunya adalah Ammana Fintek Syariah sebagai pelopor atau pionir fintek syariah pertama yang telah terdaftar dan diberikan izin oleh OJK (Otoritas jasa keuangan) tahun 2019, seiring berkembangnya fintek saat ini terdaftar 155 fintek yang terdaftar di OJK dengan 3 fintek yang mengantongi izin syariah. (berdasarkan data OJK dan AFPI). Tentu hal ini memberikan ruang agar masing-masing fintek bisa bersaing secara sehat tentunya dengan segmen atau corebusiness masing-masing. Setiap fintek diberikan kebebasan oleh OJK sebagai pengawas untuk terus mengembangkan/ekspansi usahanya, para penyelenggara fintek dalam hal ini owner atau pimpinan/manajemen dituntut untuk focus memberikan pelayanan, literasi dan inklusi keuangan secara merata dan berdampak khususnya kepada para UMKM di indonesia. Tentulah tidak mudah para pemimpin harus menciptakan loyalitas budaya kerja yang baik kepada seluruh karyawannya agar tercipta pencapaian kinerja yang bagus pula sehingga diperoleh hasil yang maksimal dalam memberikan layanan, pengembangan usahanya.

PT Ammana Fintek Syariah mempunyai visi menjadi platform layanan pembiayaan syariah berdaya saing global yang dapat menghubungkan pelanggan milenial dengan ekosistem ekonomi digital dan kebutuhan gaya hidup keuangan syariah dan misi menawarkan dan terhubung dengan banyak layanan transaksi perbankan dan ekosistem fintek agar memberikan layanan pembiayaan terintegrasi secara cepat dan maksimal. Guna mewujudkan hal tersebut seluruh karyawan Ammana harus berkomitmen dalam bekerja dengan baik dan efektif, tepat serta efisien pegawai harus mampu memberikan kontribusi dengan mengatur dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia terutama waktu yang dimiliki dapat terus dijalankan seluruh tanggung jawab sesuai standard atau Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Definisi Kinerja merupakan hasil sebuah kerja yang baik kualitas dan kuantitas yang akan dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. (A. P. Mangkunegara:2017).

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan peneliti mewawancarai karyawan secara acak dari 10 orang terdapat 7 orang yang datang ke kantor selalu terlambat, kemudian berdasarkan hasil observasi dan wawancara penulis dengan direktur utama dan wakil direksi PT Ammana Fintek Syariah menjelaskan bahwa beliau tidak bisa hadir setiap hari di kantor dan hanya sekali memonitor melalui online, tentu hal ini tidaklah mudah melakukan pengawasan setiap hari dalam pengawasan kedisiplinan dari seluruh karyawan dengan berbagai disiplin dan latar belakang. Berdasarkan pengamatan peneliti pada saat dilapangan, bahwa kondisi yang telah disebutkan diatas dikarenakan oleh diantaranya yakni kepemimpinan dan disiplin kerja. Adapun di perkuat oleh

hasil dari survey dan interview dari peneliti terhadap sumber manajemen yakni direksi PT Ammana.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan

Membahas tentang kepemimpinan (leadership) merupakan topik yang umumnya membuat individu untuk tertarik membahasnya, dengan alasan bahwa topik ini dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Banyak para pakar berpendapat terkait penjelasan teori kepemimpinan yang merupakan kemampuan dari seseorang terhadap proses dari pengaruh sosial dijalankan dari seorang terhadap orang lain dalam menstruktur aktivitas-aktivitas di suatu kelompok ataupun di dalam sebuah organisasi (Miftah thoha, 2017, Perilaku Organisasi, 2017, Jakarta : Rajawali Pers).

Ada beberapa pendapat ahli terkait teori kepemimpinan diantaranya a.rivai (2014:40) bahwa gaya kepemimpinan itu adalah berbagai ciri yang digunakan oleh seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dimana yang menjadi sasarannya didalam organisasi adalah tercapai atau tidak atau bisa diartikan juga bahwa kepemimpinan itu adalah pola perilaku yang dijalankan dengan menggunakan strategi yang dijalankan biasanya ini dikelola oleh seorang yang memiliki leadership atau pimpinan. Gaya kepemimpinan biasanya ditunjukkan bisa secara langsung ataupun tidak ini perihal gaya atau model kepemimpinan saja atau tentang kepercayaan seseorang dalam memimpin terhadap bawahannya. Artinya adalah bahwa gaya kepemimpinan itu juga merupakan perilaku serta strategi dimana merupakan kombinasi dari hasil falsafah, Keterampilan, Sifat, Sikap, yang seiring diterapkannya seorang pimpinan dalam mempengaruhi bawahannya.

B. Disiplin Kerja

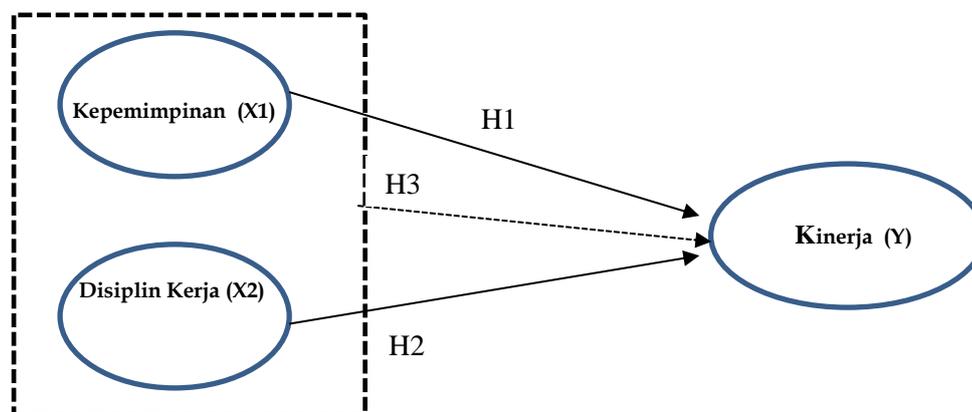
Disiplin merupakan salah satu cara ketaatan terhadap sebuah kondisi pada diri pegawai yakni berupa suatu kebijakan dan aturan yang telah tersedia pada seseorang pegawai terhadap kebijakan, peraturan serta ketetapan dari Perusahaan. Artinya apabila kebijakan dari sebuah peraturan dan aturan dari suatu perusahaan ini diabaikan, ataupun dilanggar, maka seorang pegawai perusahaan tersebut memiliki disiplin kerja yang tidak baik atau buruk. Kemudian sebaliknya, apabila seorang pegawai patuh terhadap ketetapan perusahaan, maka ini akan mencerminkan bahwa suatu kondisi bahwa pegawai tersebut memiliki disiplin yang baik. Sehingga bisa diartikan bahwa kedisiplinan merupakan tindakan yang dapat dilakukan dengan penyeliaan dalam mengkoreksi perilaku serta sikap yang tidak sesuai pada sementara di pegawai atau karyawan.

C. Kinerja

Kinerja bisa dikatakan hasil kerja kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sehingga kinerja diartikan sebuah karya atau hasil dari pekerjaan yang bisa terukur baik kuantitatif dengan metode yang digunakan dengan sebuah alat ukur (Anwar P. Mangkunegara, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung 2017 ; Rosda). Atau Kinerja adalah merupakan output dari hasil yang telah diselesaikan oleh beberapa fungsi atau

beberapa indicator dari pada sebuah pekerjaan atau profesi tertentu (Wirawan, 2017, evaluasi SDM teori dan penelitian, Jakarta : Salemba Empat).

Variabel Penelitian



Gambar 1. Conceptual Framework

1. H1: Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Ammana Fintek Syariah.
2. H2 : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT Ammana Fintek Syariah.
3. H3 : Kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI

a. Metode Penentuan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan kumpulan-kumpulan dari individu dimana memiliki beberapa ciri-ciri yang sama atas sebuah obyek atau subyek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditentukan untuk terus dipelajari lalu kemudian bisa diberikan kesimpulan (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini, populasinya yaitu sejumlah Karyawan PT Ammana Fintek Syariah adalah 30 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah, karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Di dalam penelitian ini, jumlah populasi adalah 30 orang. Dan untuk teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus. Penggunaan sampling pada penelitian ini menggunakan semua populasi dijadikan sampel.

b. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer. Perolehannya disusun melalui instrumen pada penelitian ini yakni Kuisisioner, dimana pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan dua yakni Penelitian Pustaka dan Penelitian Lapangan.

Date sekunder adalah sebuah data primer dimana dihasilkan melalui hasil dari pihak dan atau data primer sudah dilakukan pengecekan kemudian di sajikan melalui instrument data atau pihak lainnya bisa berupa tabel ataupun grafik.

c. Metode analisis data

Dalam metode analisis data ini menggunakan metode penelitian dengan menggunakan Skala Likert, yang mengukur tingkat kejenuhan/setuju atau tidak persetujuan yang mengukur sebuah objek.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian melibatkan seluruh responden yakni seluruh karyawan PT Ammana Fintek Syariah sebanyak 30 orang yang terdiri dari:

Tabel 1. Rekapitulasi Karyawan

Rekapitulasi Karyawan PT Ammana Fintek Syariah				
No	Jumlah Karyawan		Pendidikan	
1	Laki-Laki	15	S1	25
2	Perempuan	15	S2	5
Jumlah		30	30	

Sumber : Data HR Ammana Maret 2023

Tabel 2. Portofolio

Rekapitulasi Portofolio PT Ammana Fintek Syariah			
No	Tahun	Nominal (dalam Rupiah)	Keterangan Produk
1	2020	254 Milyar	Produktif
2	2021	354 Milyar	Produktif
3	2022	500 Milyar	Produktif

Sumber : PT Ammana Fintek Syariah

Tabel 3 Hasil Survey pada Faktor Apa Saja yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT. Ammana Fintek Syariah

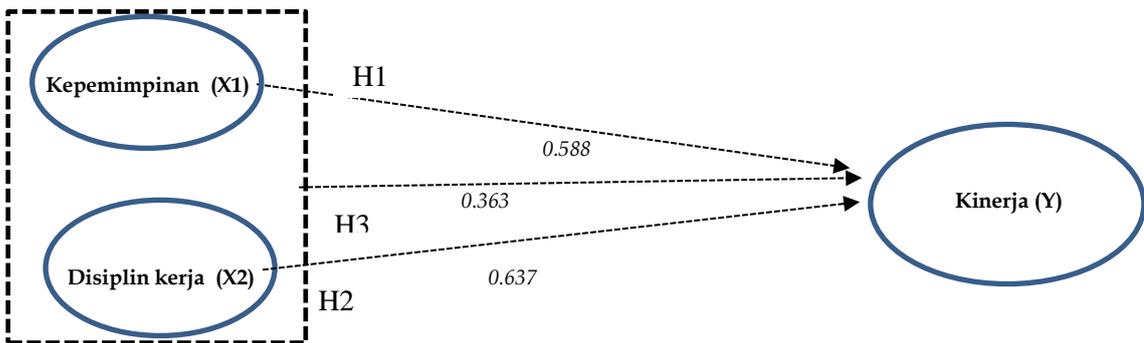
No	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kepemimpinan	7	26.7
2	Disiplin Kerja	8	23.3
3	Penghargaan	1	3.3
4	Motivasi	7	23.3
5	Budaya Organisasi	3	10
6	Lingkungan kerja	3	10
7	Kompensasi	3	10
Jumlah		30	100

Merujuk/Berdasarkan table diatas dengan jelas terlihat sangat baik, hal ini sangat ditentukan oleh team manajemen (pimpinan) selaku pengambil keputusan yang sangat berkompeten tentunya, sehingga seluruh karyawan bisa terlibat aktif dan sangat engagement terhadap perusahaan. Seluruh

karyawan sangat kompak (team work) dalam menyelesaikan pekerjaan dan karyawan selalu diedukasi, motivasi oleh manajemen untuk bekerja harus multitasking (tidak hanya fokus satu bagian) artinya setiap pekerja utama yang menjadi jobdesknya sudah selesai maka wajib saling bantu rekan divisi/bagian lainnya. Hal ini sesuai dengan motto Ammana, memberikan dampak bagi semua sebagai bagian dari gaya hidup artinya menyeimbangan seluruh gaya hidup antara dunia dan akhirat.

Hasil uji hipotesis terhadap hasil analisis jalur dapat digambarkan secara keseluruhan dapat menjelaskan pengaruh antara Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), seperti terlihat pada Gambar 2 berikut :

terhadap kinerja pegawai (Y), seperti terlihat pada Gambar 2 berikut :



Gambar 2. Hasil analisis Jalur

Berdasarkan gambar 2 hasil analisis jalur di atas diberikan kesimpulan dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Hipotesis ke 1 bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di terima. Berdasarkan analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X1 (Kepemimpinan) Terhadap Variabel Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 0,58 dengan signifikansi 0.00. Ini berarti bahwa semakin kuat kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin baik.
2. Hipotesis ke 2 bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel X2 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja) adalah sebesar 0.63 dengan signifikansi 0.00. Ini berarti bahwa semakin kuat disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin kuat.
3. Hipotesis ke 3 bahwa Variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima. Hasil analisis, diperoleh koefisien jalur variabel x1 dan x2 (Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 0.36 dengan signifikansi 0.00 Ini berarti bahwa semakin kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan maka kinerja pegawai akan semakin baik.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan informasi diatas penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Hasil Uji Variabel Kepemimpinan secara parsial (individu) terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Ammana Fintek Syariah.
2. Berdasarkan Hasil Uji Variabel Disiplin Kerja secara parsial (individu) terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Ammana Fintek Syariah.
3. Kedua Variabel Independen yaitu Kepemimpinan (x1) dan Disiplin Kerja (x2) secara bersama sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (y).

Penelitian kali ini telah mampu membangun model teori tentang nilai-nilai yang terkandung dalam Kepemimpinan dalam kaitannya dengan disiplin kerja dan kinerja pegawai. Hasil dari model teoritik tersebut menjelaskan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini menegaskan konsep bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh pada kinerja pegawai. Hasil dari model teoritik tersebut menjelaskan bahwa disiplin kerja pegawai secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sekaligus mengungkapkan pentingnya pengaruh seorang pemimpin dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam perusahaan. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa untuk memperkuat disiplin kerja dan kinerja pegawai maka seorang pemimpin harus memiliki nilai-nilai yang terkandung dalam kriteri kepemimpinan.

PENELITIAN LANJUTAN

Rencana dan tindak lanjut dari penelitian ini adalah mengembangkan kembali variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang telah di teliti ini, dan dilanjutkan dengan melibatkan mahasiswa agar dapat membuat sebuah project digital platform fintech (financial technology) yang dikaitan dengan segmen Kesehatan

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji syukur kepada selalu penulis ucapkan kepada Allah SubhanahuWaTaala atas segala rahmat serta kemudahan telah diberikan kepada penulis. Sehingga penulis bisa menuntaskan penelitian ini dengan tepat waktu. penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Ammana Fintek Syariah”. Penelitian ini disusun dalam rangka menjalankan salah satu tridarma perguruan tinggi sebagai dosen/tenaga pendidik di Uiversitas Indonesia Maju (UIMA) Jakarta. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini masih terdapat kelemahan dan perlu diperkuat kembali dan perlu dilengkapi kesempurnaannya. Penulis juga menyadari bahwa penelitian ini dapat diselesaikan atas dukungan dari semua pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak baik yang secara langsung ataupun tidak dalam penyelesaian penelitian ini dan semoga penelitian ini memberikan kontribusi karya ilmiah. Dan secara khusus penulis menyampaikan terimakasih kepada Ibu Astrid Novita, sebagai rektor Universitas Indonesia yang telah memberikan kesempatan dalam penelitian ini dan Segenap Pimpinan Universitas Indonesai Maju (UIMA) Jakarta

serta Divisi LPPM UIMA. Penulis juga berterimakasih kepada Pimpinan dan segenap jajaran direksi PT Amma Fintek Syariah yang juga telah memberikan ruang kepada peneliti dalam mendukung sebagai objek dalam penelitian ini. Tak lupa juga penulis ucapkan terima kasih untuk keluarga yang banyak mendukung dan mendoakan sehingga bisa sampai tahap ini. Dan semoga hasil dari penelitian ini dapat memberikan sumbangsih terhadap pendidikan indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga
- D Pranaputra, Randy, 2019. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi serta Implementasinya Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kominfo. Tesis. Jakarta : Universitas Mercu Buana.
- Elmi, Farida, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Fridayanti, Fina, 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transporasional dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja serta Implementasinya pada Kinerja Guru SMK. Tesis. Jakarta : Universitas Mercu Buana. Jakarta : Salemba Empat
- Mafizatun Nurhayati, 2018. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Profetik Terhadap Komitmen Organisasi dengan Dimediasi oleh Kepercayaan Organisasi dan Persepsi Politik Organisasi, Studi Kasus pada pengurus Nahdatul Ulama DKI Jakarta. Disertasi. Universitas Brawijaya. Malang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2015). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Prabu, 2014. Evaluasi Kinerja. cetakan ketujuh. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Miftah Thoha, 2017, Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, 2017, Jakarta : Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan , PT. Rajawali Pers. Jakarta
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta
- Suryadharma Adi, Riana I Gede, 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada

Zainuri

PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar. Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis Udayana. 5.2, ISSN 2337- 3067.

Wirawan, 2015. Evaluasi Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian,

Zainuri, 2020. Pengaruh Kepemimpinan Propetik dan komitmen organisasi Terhadap Motivasi serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai PT BPRS Al Salaam. Tesis. Jakarta : Universitas Mercu Buana.