

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BRI, Tbk CABANG BIREUEN

Sofia¹, Jamaluddin²

¹) Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Umuslim

²) Staf Pengajar Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Umuslim

Abstract: Kinerja karyawan dalam bekerja masih kurang dan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya tidak efektif dan efisien. alat dan sarana yang tersedia di lapangan masih kurang sehingga pekerjaan tertunda, dan ketepatan waktu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di miliki karyawan di PT. BRI, Tbk Cabang Bireuen. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI, Tbk Cabang Bireuen. untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI, Tbk Cabang Bireuen dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI, Tbk Cabang Bireuen. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan metode korelasional dan menggunakan bantuan Program SPSS V.25 for Windows, dengan jumlah responden sebanyak 60 responden. Data dikumpulkan dengan mengisi kuesioner, data tersebut diolah secara kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Bireuen dengan hasil uji thitung (12.343) > ttabel (2,00247) dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Bireuen dengan hasil uji thitung (2.783) > ttabel (2,00247) dengan nilai signifikan sebesar 0,007. Terdapat pengaruh kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Bireuen dengan hasil uji Fhitung (85.281) > Ftabel (3,16) dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

Kata kunci : kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan

Abstrak: *Employee performance in working is still lacking and employees in completing their tasks are not effective and efficient. the tools and facilities available in the field are still lacking so the work is delayed, and the timeliness to carry out the tasks and responsibilities that employees have at PT. BRI, Tbk Bireuen Branch. The purpose of this study was to determine the effect of leadership on employee performance at PT. BRI, Tbk Bireuen Branch. to determine the effect of work motivation on employee performance at PT. BRI, Tbk Branch Bireuen and to determine the effect of leadership and motivation on employee performance at PT. BRI, Tbk Bireuen Branch. This study uses a type of descriptive quantitative research with correlational methods and uses the help of SPSS V.25 Program for Windows, with the number of respondents as many as 60 respondents. Data is collected by filling out the questionnaire, the data is processed quantitatively. The results showed that there was an influence of leadership (X1) on employee performance (Y) at PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Bireuen Branch with the results of the t-test (12,343)> t table (2,00247) with a significant value of 0,000. There is the effect of work motivation (X2) on employee performance (Y) at PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Bireuen Branch with the result of tcount test (2,783)> ttable (2,00247) with a significant value of 0,007. There is the influence of leadership (X1) and work motivation (X2) on employee performance (Y) at PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Bireuen Branch with the results of the F count test (85,281)> Ftable (3.16) with a significant value of 0,000.*

Keywords: *leadership, motivation, employee performance*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan bisa dikatakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa

percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Pada pengamatan awal kepemimpinan di PT. BRI, Tbk Cabang Bireuen masih sangat kurang dalam keterlibatan pemimpin pada segala hal. Pemimpin jarang melibatkan diri dalam menyelesaikan permasalahan atau keluhan para nasabah dilapangan. Keluhan nasabah selau ditangani oleh para karyawan, pemimpin baru melibatkan dirinya pada saat permasalahan tersebut sudah tidak mampu lagi diselesaikan oleh karyawan. Permasalahan yang berkenaan dengan kurang tepatnya komunikasi antara atasan dengan bawahan, seperti kurang dilibatkannya seluruh karyawan dalam rapat mengakibatkan para karyawan kurang mendapat arahan yang jelas dari pemimpin dalam menyelesaikan persoalan, seperti keluhan nasabah.

Seorang pemimpin mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin ia mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut merasakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulirkan karyawan dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Seorang pemimpin yang baik mampu meningkatkan motivasi karyawannya. Setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan. Demikian pula

setiap pekerjaan atau kegiatan karyawan mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapkn penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari karyawan karyawan sejawat, dari atasannya dan lain-lain. Karyawan sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja dia dapat diterima (*acceptable*) dan dihargai oleh sesama karyawan, diapun juga akan lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu karyawan lain.

Motivasi merupakan kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan itu sendiri sebagai hasil integrasi keseluruhan dari kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut. Motivasi merupakan aktualisasi seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Di dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

Permasalahan yang terjadi di PT. Bank BRI Cabang Bireuen juga tidak terlepas dari motivasi kerja yang terjadi di lapangan sesuai dengan pengakuan dari beberapa karyawan di PT. BRI, Tbk Cabang Bireuen yang mengatakan bahwa kemampuan untuk semangat kerjanya kurang baik dan sudah

menurun karena tidak ada dorongan dari atasan untuk memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Dan kebutuhan sosial yang masih kurang tidak menjalin hubungan dengan rekan-rekan yang harmonis.

Motivasi juga berpengaruh penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Motivasi berdampak pada keinginan seseorang untuk melibatkan diri pada kegiatan dan pekerjaan yang mengarah pada tujuan sebagai kepuasan. Dengan adanya motivasi, karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk terlibat serta berpartisipasi dalam organisasi dengan mengerjakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dan secara berkelanjutan karyawan akan terus mendedikasikan diri melalui segala tugas dan pekerjaan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat.

Meningkatkan motivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya motivasi yang rendah menurunkan motivasi kerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya yang disertai sikap pemimpin yang baik memadai untuk menunjang kerja karyawan. Suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Disamping itu, lingkungan kerja yang memadai dan dalam kondisi yang baik juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, ini terlihat dengan fasilitas dan sarana yang didukung dengan teknologi yang baik akan dapat memperlancar dan mempermudah setiap

pekerjaan para karyawan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu untuk mencapai efektifitas dan efisien kerja.

Sedangkan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Jadi kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki motivasi yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja karyawan berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan yang berkaitan dengan kondisi karyawan pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukungnya tercapai tujuan organisasi.

Setiap organisasi selalu mengharapkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik agar proses pencapaian tujuan terlaksana secara maksimal. Dalam mewujudkan kinerja karyawan yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya antara lain gaya kepemimpinan dan motivasi.

Rendahnya kinerja karyawan bukan hanya kesalahan pekerja semata, perusahaan atau organisasi tidak hanya melihat dari aspek kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan karyawan saja, melainkan juga harus dilihat dari apakah perusahaan atau organisasi sudah melihat dan menanggapi keluhan yang disampaikan oleh karyawannya, sebab dengan tanpa menyeimbangkan kepentingan kedua belah pihak, organisasi memandang tujuan organisasi adalah sebagai sesuatu yang sangat penting untuk dicapai, sementara disisi lain karyawan memandang perhatian terhadap keluhannya sebagai sesuatu yang penting pula, maka apa yang menjadi sasaran organisasi secara keseluruhan, dalam hal ini adalah kinerja/prestasi kerja yang baik sulit untuk dapat diwujudkan.

Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan permasalahan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya, para karyawan PT. BRI, Tbk Cabang Bireuen belum menunjukkan kinerjanya yang maksimal. Berdasarkan fenomena kinerja karyawan pengamatan dan pengakuan karyawan di PT. BRI, Tbk Cabang Bireuen bahwa kinerja karyawan dalam bekerja masih kurang dan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya tidak efektif dan efisien. alat dan sarana yang tersedia di lapangan masih kurang sehingga

pekerjaan tertunda, dan ketepatan waktu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di miliki karyawan di PT. BRI, Tbk Cabang Bireuen masih kurang sehingga dapat memperlambat pekerjaan. sedangkan istansi tidak hanya menuntut untuk kehadiran karyawan saja tetapi mampu untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan bekerja dengan baik.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI, Tbk Cabang Bireuen**”

LANDASAN TEORI

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan relasi dan pengaruh antara pemimpin dengan yang dipimpin. Kepemimpinan muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomasi antara pemimpin dan individu yang dipimpin. Kepemimpinan dapat berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu demi pencapaian satu tujuan tertentu.

Menurut Dubrin (2009. P. 158) kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi banyak orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau

merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan antara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata dalam bahasa latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Semua perilaku manusia biasanya didasari akan motivasi atau dorongan dalam banyak hal yang menyebabkan mereka berperilaku demikian. Pada manajemen, motivasi adalah hal yang menyebabkan semua anggota organisasi untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai motif atau tujuan organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai.

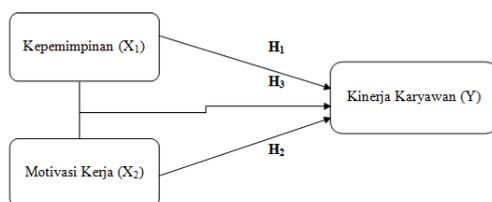
Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2009. P. 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan

tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pada umumnya para ahli meninjau kinerja dari efisiensi dan semangat kerja, baik mengenai cara untuk mendorong manusia dalam mencapai kinerja yang tinggi, faktor yang mempengaruhi kinerja maupun menghilangkan pengaruh negatif dari kinerja.

Kerangka Penelitian



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Hipotesis

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI, Tbk Cabang Bireuen.
- H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI, Tbk Cabang Bireuen.
- H3 : Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BRI, Tbk Cabang Bireuen.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan pada BRI Kantor Cangan KC BRI Bireuen, Jln Kolonel Husen Yoeof I No. 1-2 Bireuen, Aceh, Kode pos 24211. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei sampai Oktober 2018. Objek penelitian yang akan diteliti mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Bireuen.

Populasi Penelitian

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank BRI Kantor Cabang Bireuen yang berjumlah 60 orang karyawan.

Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini seluruh karyawan Kantor PT. Bank BRI Tbk Cabang Bireuen dijadikan sebagai sampel penelitian. Jadi, jumlah sampel merupakan jumlah populasi yaitu 60 orang karyawan

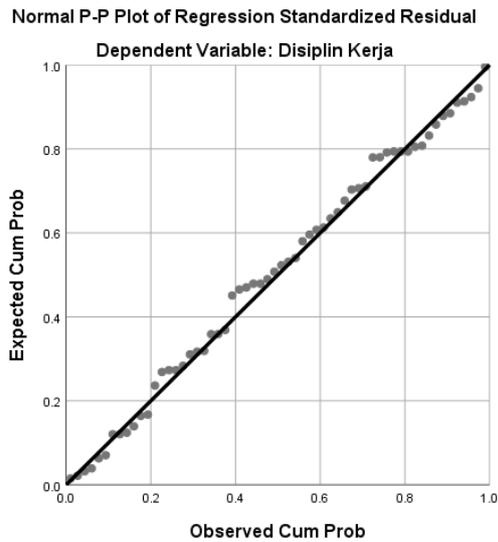
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik memiliki model yang mempunyai distribusi normal atau mendekati

normal. Uji normalitas dapat dilihat dengan analisis grafik dan analisis statistik.



Gambar 4.6
Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar grafik normal probability plots tersebut titik-titik menyebar mendekati dari garis diagonal dan membentuk pola. Oleh karena itu hasil ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Collinearity Statistics Tolerance* (T) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Untuk mengetahui uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang terdapat memiliki masing-masing variabel seperti pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11

Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.729	1.372
	Motivasi	.729	1.372

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer Olahan 2018

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinieritas, jika nilai tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 maka tidak terdapat multikolinieritas. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat sebagai berikut:

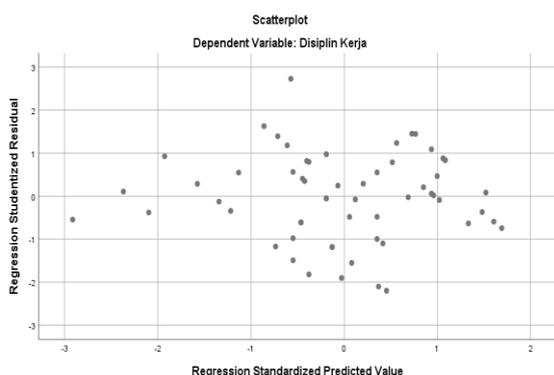
1. Kepemimpinan (X_1), nilai *tolerance* sebesar 0,729 (lebih dari 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,372 (kurang dari 10), artinya tidak terjadi multikolinieritas.
2. Motivasi (X_2), nilai *tolerance* sebesar 0,729 (lebih dari 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,372 (kurang dari 10), artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Kesimpulannya bahwa kedua variabel dependen yaitu kepemimpinan dan motivasi tidak terjadi multikolinieritas Jadi tidak terjadi masalah antar varibel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan terhadap salah satu asumsi klasik yang mensyaratkan homoskedastisitas. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak membentuk pola yang jelas serta titik yang

menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas itu dengan melihat grafik Scatter Plots seperti pada gambar 4.7 di bawah ini.



Gambar 4.7

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.7 grafik scatter plot tersebut titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol atau tidak membentuk pola yang jelas. Oleh karena itu hasil ini menunjukkan bahwa data telah terjadi homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel perubahan motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.12

Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.761	1.542	
	Kepemimpinan	1.122	.091	.958
	Motivasi	-.209	.075	.216

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Olahan 2018

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 1,761 + 1,122X_1 - 0,209X_2$. Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta $b_0 (a) = 1.761$ artinya jika kepemimpinan dan motivasi kerja nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya positif dan meningkat sebesar 1.761%.
- 2) Koefisien $b_1 = 1,122$ artinya jika variabel kepemimpinan nilainya tetap dan motivasi kerja ditingkatkan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,122%
- 3) Koefisien $b_2 = - 0,209$ artinya motivasi kerja nilainya tetap dan kepemimpinan ditingkatkan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,209%

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Semakin tinggi nilai

koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai adjusted R square pada analisis regresi berganda. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.750	.741	1.972

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer Olahan 2018

Dilihat dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai *Adjusted R²* sebesar 0,741 yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 74,1%. Sedangkan sisanya sebesar 25,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel independen dalam penelitian ini. Dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,741 maka dapat dinyatakan bahwa besaran pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan tinggi sesuai dengan ketentuan.

Uji Hipotesis

Uji Statistik t (Parsial)

Uji t yaitu pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui t_{tabel} dimana $df=n-k$ (n =banyak

observasi, k =banyaknya variabel), $df=60-3=57$ dengan sig 0,05 dan menggunakan penelitian 2 arah (2 *tailed*). Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Statistik t
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.142	.258
	Kepemimpinan	12.343	.000
	Motivasi	-2.783	.007

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer Olahan 2018

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1) Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil perhitungan secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan besarnya nilai t_{hitung} sebesar 12,343 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,00247 yang artinya $12,343 > 2,00247$ dengan nilai probabilitas sebesar 0,000. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

2) Motivasi (X_2)

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil perhitungan secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan besarnya nilai t_{hitung} sebesar -2.783 dan nilai t_{tabel} sebesar

2,00247 yang artinya $-2.783 < 2,00247$ dengan nilai probabilitas sebesar 0,007. Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji Statistik F (Simultan)

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui variabel independen terhadap variabel dependennya secara bersama-sama (simultan) Dengan melihat nilai f_{tabel} sebagai berikut: $df1 = k - 1$ dan $df2 = n - k$ ($df1 = 3 - 1 = 2$, $df2 = 60 - 3 = 57$). Hasil uji statistik F akan ditunjukkan dalam Tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.15

Hasil Regresi Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	663.511	2	331.755	85.281	.000 ^b
	Residual	221.739	57	3.890		
	Total	885.250	59			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Sumber: Data Primer Olahan 2018

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil uji F dengan nilai F_{hitung} sebesar 85.281 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,16 dengan nilai signifikansi 0,00, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan secara simultan variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya besar kecilnya semua variabel independen tersebut secara simultan mempengaruhi perubahan keuntungan pada tahun mendatang.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bireuen

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan persamaan Regresi Linier Berganda, menggambarkan keadaan kepemimpinan yang diterapkan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan adalah 1.122 dan signifikan $0,000 < 0,05$. ini berarti bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Dan dilihat dari hasil kuesioner, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakya Indonesia, Tbk Cabang Bireuen, dengan nilai rata-rata 3,82 yang berarti baik.. Hal ini berarti bahwa pemimpin memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik terhadap para bawahannya dengan mengadakan pertemuan atau rapat untuk membahas masalah yang terjadi di tempat kerja, sehingga dalam instansi tersebut bisa terciptanya suasana yang baik dan nyaman.

Dengan demikian pemimpin harus lebih tanggap terhadap karyawan, sehingga pemimpin bisa lebih baik dalam memberikan contoh untuk patuh pada tata tertib dan peraturan yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kepemimpinann mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan hal ini dibuktikan sesuai dengan Teori Michigen, Robin (2003): “Bahwa pemimpin yang

berorientasi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja kelompok kerja". Dengan menggambarkan Kepemimpinan akan meningkatkan pengharapan bawahan bahwa upaya akan mendorong kinerja yang tinggi bila tugas-tugas terstruktur. Keberhasilan suatu lembaga atau instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Bireuen

Hasil perhitungan juga menjelaskan dan memberikan gambaran bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang searah yang sama besar terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja adalah $-0,209$ dan signifikan $0,007 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel motivasi kerja semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dan dilihat dari hasil kuesioner, diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Bireuen, dengan nilai rata-rata $3,31$ yang berarti baik. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini dibuktikan sesuai dengan Teori menurut Singodimendjo dalam Edi Sutrisno (2011:96) menyatakan

bahwa: "Semakin baik motivasi kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai". Tanpa dukungan motivasi pegawai yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal karyawan. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Bireuen sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Bireuen dengan hasil uji $t_{hitung} (12.343) > t_{tabel} (2,00247)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000$.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Bireuen dengan hasil uji $t_{hitung} (-2.783) < t_{tabel} (2,00247)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,007$.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Bireuen dengan hasil uji $F_{hitung} (85.281) > F_{tabel} (3,16)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000$.

Saran

Berdasarkan hasil temuan dari penelitian ini, penulis mengemukakan saran yang berkaitan dengan motivasi, disiplin dan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Bireuen diantaranya adalah:

1. Perlu adanya perbaikan sikap seorang pemimpin untuk cepat tanggap dalam segala situasi dan mampu memberikan solusi sehingga organisasi yang dipimpinnya terus bergerak, karena apabila keputusan yang dikeluarkannya tidak sesuai dengan kebutuhan atau lambat dalam penanganan masalah maka akan semakin memperburuk keadaan.
2. Butuhkan pengakuan akan prestasi seorang karyawan dengan memberikan penghargaan atau bonus guna meningkatkan motivasi bagi karyawan lain, sehingga kinerja karyawan pada instansi/lembaga tersebut semakin terpacu.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan inisiatif yang cepat dan tepat di saat perusahaan dalam keadaan yang sulit sehingga dengan adanya kinerja karyawan yang baik maka kesulitan perusahaan dapat segera teratasi dengan keputusan yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashar, Sunyoto Munandar. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press
- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership*, Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media

- Fajar. Wirawan. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Warna Alam Indonesia)*. Jurnal Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
- Floriana, Sari. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Galeri Ciumbuleuit Hotel Dan Apartemen Bandung*. Skripsi Ekonomi. Universitas Pasundan
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hamzah, B Uno. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hendriawan. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Dwimitri Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara*. Skripsi Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin
- Kardaman. 2011. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Kusnadi. 2008. *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mulyadi dan Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Purwanto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rahmayanti. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada CV. Putra Kaltim Samarinda*. Journal Adminstrasi Bisnis. Universitas Mulawarman
- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika*. Bandung: CV Alfabeta
- Rivai, Veitzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada

- Robbins, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*. Jakarta: Prenhallindo
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Keduabelas*. Jakarta: Salemba Empat
- Sondang, P Siagian. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan (studi pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)*. Jurnal Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya
- Suyadi, Prawirosentono. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada