

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK BRI PEKANBARU

FAIZAH KAMILAH¹, ZULIA KHAIRANI², EFRITA SOVIYANTI³

^{1,2,3}Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso Km 08 Rumbai Telp. (0761) 52581 Fax. (0761) 52581

E-mail : faizahkamilah76@yahoo.com

Abstract: *This research to determine the influence of leadership, work motivation and work discipline on employee performance at PT Bank BRI Pekanbaru. The method used in this research using quantitative research methods. And the samples used in this study were 35 employees. Data obtained through questionnaire method with Likert scale. The definition of the sample using Solvin method, while the analysis using multiple linear analysis method. The independent variables in this study are leadership, work motivation and work discipline while the dependent variable is employee performance. Data obtained with the help of SPSS 17 software. The results of statistical tests show that leadership, work motivation and work discipline affect partially and simultaneously on employee performance.*

Keywords: *employee performance, motivation, and work discipline*

Dalam penentu keberhasilan untuk mewujudkan visi, misi serta tujuan organisasi, peran kepemimpinan sangatlah penting. Tantangan-tantangan yang dihadapi dalam sebuah perusahaan tergantung pada pemimpin dalam perusahaan tersebut. Pemimpin harus peduli dan tanggap terhadap kelemahan dan kekuatan akan sumber daya manusianya, agar terwujud kinerja karyawan dan manajerial yang tepat dan dengan demikian akan terwujud komitmen pada tujuan, meningkatnya motivasi kerja dan terwujudnya disiplin karyawan.

Pada PT Bank BRI, pemimpin dalam tiap unit kerja selalu melakukan pertukaran jabatan. Dalam pertukaran pemimpin tersebut memiliki gaya kepemimpinan yang beragam. Setiap pemimpin dalam unit kerja memiliki pengaruh positif dan negatif terhadap bawahannya. Adapun pengaruh positif dapat mempengaruhi beberapa hal seperti mempunyai semangat kerja baru, suasana kerja baru, dan harapan baru bagi setiap karyawan. Namun kehadiran pemimpin yang baru juga memiliki dampak negatif seperti sulitnya karyawan beradaptasi dengan peraturan baru yang telah dibuat dan ditetapkan.

Kepemimpinan, Dalam setiap organisasi dibutuhkan pemimpin yang mampu membawa organisasinya kearah yang lebih baik. Seperti yang dikemukakan , Miftah Thoha (2010:9), kepemimpinan adalah sebuah aktivitas dalam membentuk perilaku karyawan atau orang yang berada dalam kuasaannya dalam mempengaruhi perilaku individu tersebut, manusia ataupun kelompok.

Motivasi Kerja, Menurut Hasibuan (2007:149), terdapat dua metode motivasi adalah sebagai berikut: Motivasi Langsung. Yaitu motivasi dalam bentuk materiil maupun non materiil yang akan mencukupi kepuasan dan kebutuhan seseorang. Motivasi Tidak Langsung yaitu motivasi berupa fasilitas-fasilitas yang nantinya akan mendukung kelancaran tugas dan gairah karyawan dan akan berdampak pada semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2013:89), menyebutkan bahwa disiplin kerja pegawai yaitu sikap dan perilaku seorang karyawan atau seseorang dengan berbagai kebijakan,

peraturan dan prosedur kerja. Kinerja Menurut Rivai (2005), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah kesiapan seorang karyawan atau kelompok orang dalam melakukan sebuah aktivitas untuk mewujudkan hasil pencapaian kerja dalam melakukan kegiatan untuk mencapai hasil yang memuaskan.

METODE

Penelitian ini menggunakan data subyek. Pada penelitian ini memberikan tanggapan atas kuesioner yang telah diajukan. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Lokasi dalam penelitian adalah BANK BRI Kota Pekanbaru. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Bank BRI Kota Pekanbaru sebanyak 35 orang. sedangkan populasi yang digunakan adalah keseluruhan dari sampel. Metode yang digunakan adalah metode sensus. Untuk Pengujian kualitas data yaitu menggunakan uji reliabilitas data dan validitas data. Uji asumsi yang digunakan yaitu uji autokorelasi, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda yaitu :

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \varepsilon$$

Range skala untuk pengujian koefisien determinasi adalah antara (0) dan (1). Pengujian yang digunakan adalah untuk menguji secara parsial dan simultan dengan tingkat signifikansi 5%.

HASIL

Untuk variabel indikator kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja hasil yang didapat tiap variabel valid dan reliabel. Berdasarkan penjelasan dapat kita tarik kesimpulan bahwa masing-masing variabel terbebas dari multikolinearitas, dengan melihat nilai VIF yang kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1. Untuk hasil uji autokorelasi tidak terdapat autokorelasi, H_0 diterima dan layak digunakan dalam penelitian. Untuk hasil uji heteroskedastisitas, *scatter plot* tidak

membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya heteroskedastisitas. Untuk hasil uji normalitas data yaitu bahwa data tersebar disekitar garis diagonal. Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 1,021 + 0,178 X_1 + 0,244 X_2 + 0,127 X_3$$

Pada pengujian secara simultan (Uji F) diperoleh variabel X_1 , X_2 , X_3 secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Untuk hasil uji t diperoleh bahwa untuk variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja yaitu H_0 ditolak dan H_1 H_2 H_3 diterima.

Untuk hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh besarnya nilai R diperoleh 0,741 sehingga nilai koefisien determinasi simultan (R^2) sebesar 0,637 hal ini dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) mampu menjelaskan sebesar 63,7% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya 36,3% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengujian pada H_1 berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seorang karyawan dalam bekerja.

Pengujian pada H_2 berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kinerja karyawan.

Pengujian pada H_3 didapatkan hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Ini berarti semakin baik contoh teladan, dorongan pemimpin untuk menyelesaikan pekerjaan, dan menyediakan sarana dan prasana akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Adanya hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif. Ini berarti peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi karyawan.
3. Adanya hubungan positif disiplin kerja yaitu linearitas terhadap disiplin kerja dengan kinerja karyawannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. (2008) "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)". *Jurnal Pasca Sarjana Manajemen dan Kewirausahaan*. 10 (2), 12-135 Universitas 17 Agustus. Surabaya.
- Dharmawan, Yusa. (2011) "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar". *Tesis*. Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Ghozali, Imam. (2009) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. (2005) "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja". *JRBI*.1 (1), 63-74.
- Handoko, T. Hani. (2008) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2003) *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- _____. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Catakan 6. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert dan Jackson John. (2002) *Human Resources Management*, Alih Bahasa Jimmy Sadeli, Edisi kedua. Jakarta: Salemba Empat.
- Priyatno, Duwi. (2009) *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Rivai, Veithzal. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sehfudin, Arif. (2011) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Cabang Semarang". *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Siagian, Sondang P. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sutrisno, Edi. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Thoah, Miftah. (2003) *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada