

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BNI CABANG MANADO*EFFECT OF STYLES OF LEADERSHIP, MOTIVATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BANK BNI BRANCH MANADO*

Oleh:

Billy Tamarindang¹,**Lisbeth Mananeke²,****Merinda Pandowo³****Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado**

E-mail:

[billytamarindang@gmail.com¹](mailto:billytamarindang@gmail.com)[lisbethmananeke@gmail.com²](mailto:lisbethmananeke@gmail.com)[iinpan@yahoo.com³](mailto:iinpan@yahoo.com)

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Cabang Manado. Teknik Analisa data pada penelitian ini menggunakan Analisa regresi linier berganda. Dengan jumlah sampel 30 karyawan. Dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan tetapi berbeda dengan Disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja*

Abstract: *Human resource management is a process consisting of planning, organizing, managing and controlling activities related to job analysis, job evaluation, procurement, development, compensation, promotion and termination of employment in order to achieve the stated objectives. The purpose of this study is to determine the influence of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in Bank BNI Branch Manado. Techniques Data analysis in this study using multiple linear regression analysis. And The results showed that the Style of Leadership and Motivation does not affect the performance of employees but different from the discipline of work that significantly affect employee performance*

Keywords: *leadership style, motivation, work discipline, employee performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini Setiap organisasi diharuskan melakukan dinamika perubahan. Oleh karena itu setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi. Salah satu strategi mempunyai Sumber Daya Manusia yang baik dan Mampu Bersaing . Sumber Daya manusia merupakan suatu aset perusahaan yang paling berharga,unik, paling murni dan sukar diperkirakan. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia juga merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Mereka yang menjadi penggerak roda organisasi dalam mencapai dan mewujudkan tjuan dan sasaran yang di tetapkan. Karena itu produktivitas organisasi sangat ditentukan oleh produktivitas sumber daya manusia yang bersangkutan.

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi.

Peran dan Fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital. Dalam mencapai tujuannya suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar Sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan,motivasi,disiplin kerja,kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia dalam pengertian sederhana dan terbatas adalah “ personil,pekerja tenaga kerja,karyawan atau pegawai” Nawawi (2006:308). Hal ini membuktikan bahwa sumber ada manusia adalah suatu lembaga atau departemen di dalam masyarakat yang memerukan peningkatan atau pengembangan agar dicapai suatu hasil kerja yang optimal.

Kinerja dalam organsasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan,usaha dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Mahsun (2006:25) menyatakan kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan , misi dan visi organisasi yang tertuang alam strategic planning suatu organisasi.

Faktor Pertama yang mempengaruhi kinerja adalah Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, Kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemipin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai Tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya prouktif dalam organisasi. Thoha (2012:259) merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar di arahkan mencapai tujuan organisasi. Fungsi Kepemimpinan dalam Organisasi Merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan juga memberikan motivasi upaya peningkatan kinerja karyawn. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja adalah Motivasi. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang di harapkan apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Unsur Kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapa akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapa akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Anoraga (2010:53), Motivasi kerja adalah kemauan kerja yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan social dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut. Dengan pemberian motivasi yang tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang.

Selain kepemimpinan dan motivasi disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Sutrisno (2010) disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Aritonang (2005) Disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Negara Indonesia Cabang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia disebut manajemen sumber daya manusia. Pada umumnya kegiatan-kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan kepemimpinannya, Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. James *et al.* (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

Berdasarkan Definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya sukarela dalam mencapai tujuan tertentu.

Motivasi

Malthis (2001) motivasi merupakan hasrat dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif atau data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter. Nilai data bisa berubah-ubah atau bersifat variatif. Proses pengumpulan data kuantitatif tidak membutuhkan banyak waktu dan sangat mudah dilakukan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dilaksanakannya penelitian ini adalah di Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Paniki Bawah adapun waktu penelitian 4 bulan

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan sekunder.

1. Data Primer
Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staff perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.
2. Data Sekunder
Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

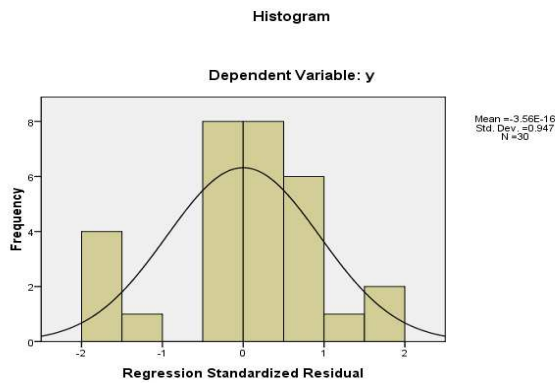
Dengan menggunakan bantuan program *SPSS version 17 for Windows* maka, hasil uji asumsi klasik adalah sebagai berikut :

Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Nilai residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (bell-shaped

curve) yang kedua sisinya melebar sampai tak terhingga. Berdasarkan pengertian uji normalitas tersebut maka uji normalitas disini tidak dilakukan per variabel (*univariate*) tetapi hanya terhadap nilai residual terstandarisasi (*multivariate*).

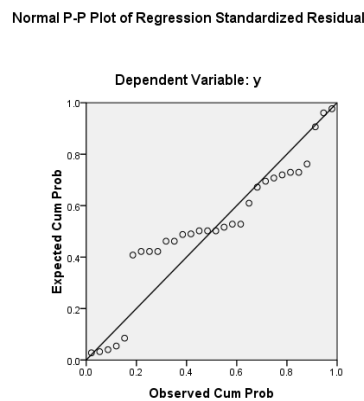
Gambar 1.Histogram Regresi



Sumber: Data olahan Tahun 2017

Melihat kurva normal pada histogram pada Gambar di atas , dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng. Sulyanto, (2011: 69) menyatakan bahwa untuk melihat kurva normal pada histogram apabila model berdistribusi normal karena membentuk lonceng. Cara lainnya yaitu dengan melihat diagram *Normal P Plot Regression Standardized*, untuk melihat apakah model berdistribusi normal atau tidak.

Gambar 2. Normal P-Plot of Regression Standarized Residual



Sumber: data olahan Tahun 2017

Pada gambar di atas menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis dan pada Scater Plot, tampak titik-titik menyebar disekitar garis linier, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya korelasi yang sangat kuat diantara dua atau lebih variabel bebas. Model regresi linear mengasumsikan bahwa tidak ada Multikolinieritas diantara dua variabel bebasnya. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier. Apabila ini terjadi, maka model regresi yang dihasilkan akan bias kalau digunakan untuk peramalan (estimasi) atau akan bias jika digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Jalan keluarnya yaitu dengan menghilangkan salah satu variabel bebas yang memiliki Multikolinieritas

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

NO	VARIABEL BEBAS	NILAI TOLERANCE	NILAI VIF (%)
	Gaya Kepemimpinan	0.995	1.005
	Motivasi	0.997	1.003
	Disiplin Kerja	0.996	1.004

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa output Coefficients terlihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) adalah masing-masing lebih kecil dari 10 (semua nilai VIF < 10), maka pada model regresi dalam penelitian ini yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinier

Analisis Berganda

Tabel 3. Analisis Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.472	.937		1.570	.128
	GAYA KEPEMIMPINAN	.053	.093	.087	.564	.577
	MOTIVASI	.034	.107	.049	.319	.752
	DISIPLIN KERJA	.718	.181	.614	3.962	.001

a. Dependent Variable:
KINERJA

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1.472 + 0,053X_1 + 0.034X_2 + 0.718X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, dapat menginformasikan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 1,472 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) dan Disiplin kerja dianggap tidak ada atau tidak diterapkan maka dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,472 skala satuan.
2. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan di (X_1) sebesar 0,053 artinya, jika Gaya Kepemimpinan di (X_1) dinaikkan sebesar 1 skala satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado. (Y) sebesar 0,053 skala satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap / *ceteris paribus*.
3. Koefisien regresi Motivasi di (X_2) sebesar 0,034 artinya jika Motivasi di (X_2) meningkat sebesar 1 skala satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan di (Y) sebesar 0,034 skala satuan dengan asumsi variabel-variabel lainnya dianggap tetap / *ceteris paribus*.
4. Koefisien regresi Disiplin Kerja di (X_3) sebesar 0,718 artinya jika Disiplin Kerja di (X_2) meningkat sebesar 1 skala satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan di (Y) sebesar 0,718 skala satuan dengan asumsi variabel-variabel lainnya dianggap tetap / *ceteris paribus*

Pembahasan

Hasil analisa menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Cabang Manado, Salah satu faktor yang mendukung tidak berpengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah pergantian kepemimpinan sehingga responden belum bisa mengambil keputusan yang tepat saat mengisi kuesioner. Hasil analisa menunjukkan Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Cabang Manado, jika motivasinya tinggi namun kemampuannya sangat rendah kinerja juga akan rendah. Dalam kondisi dimana seseorang memiliki kemampuan yang sedang-sedang saja relatif agak rendah namun disertai dengan motivasi yang tinggi, sangat mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki kemampuan tinggi tetapi dengan motivasi yang rendah Hasil analisa menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Cabang Manado.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Cabang Manado
2. Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank BNI Cabang Manado
3. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank BNI Cabang Manado
4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Cabang Manado

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

Bank BNI Cabang Manado harus mempertahankan disiplin kerja yang telah ada sekarang seperti peraturan-peraturan bank agar kinerja karyawan tetap baik

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, Pandji, 2010, *Manajemen Bisnis*, Edisi Kedua, Rineka Cipta, Jakarta.

Aritonang, Keke.T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4.

James L. *et al.* (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara

Malthis, R.L dan Jackson .2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta

Mahsun, Mohamad 2006 . Pengukuran kinerja sektor publik edisi pertama. Yogyakarta : BPF

Nawawi, Hadari, 2006. *Kepemimpinan mengefektifkan organisasi*. UGM Gajah Mada University Press

Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal : Sistem Yang Tepat untuk menilai kinerja karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta

Sutrisno, Edy. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta

Thoha Mifta, 2012. *Perilaku organisasi : Konsep dasar dan aplikasinya*. PT.Rajagrafindo persada . Jakarta

