

Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalteng Cabang Kapuas

Hayes Hendra¹, Irwansyah², Taharuddin²

1. Mahasiswa Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin

2. Dosen Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin

Jl. Brigjen H. Hasan Basry Banjarmasin 70123

Telp./Fax (0511) 3304595, 3304968

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the partial and simultaneous influence of Leadership, Work Discipline and motivation on employees performance of Central Kalimantan Bank Kapuas Branch. The sample population were all employees of the Bank namely 27 people. However, only 26 people taken as samples (a branch leader as an exception). Based on data organization structure per June 30, 2014. The research applied saturated sampling method since the sample were less than 30 people. The research used multiple linear regression analysis model. The results of the analysis showed that Leadership, Work Discipline and Motivation have significant effect partially and simultaneously to the Employees Performance of Central Kalimantan Bank Kapuas Branch. The Leadership was at 40.4%, Discipline 37.2% and Motivation was at 27.5%, meanwhile the simultaneous influence was at 68.5%.

Keywords: Employee Performance, Leadership, Discipline and Motivation.

1. Latar Belakang

Kepemimpinan sebagai salah satu indikator keberhasilan proses manajemen dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor penentu dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan dapat berhubungan dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai mempunyai peran yang cukup penting didalam mencapai tujuan organisasi dan pencapaian tujuan individu para pegawainya. Manfaat utama yang akan diperoleh dari peningkatan kinerja pegawai adalah mendapatkan hasil yang lebih besar di masa yang akan datang dengan jumlah pegawai yang tetap. Adapun tingkat kinerja pegawai ini biasanya dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain sumber daya manusia itu sendiri, lingkungan kerja dan juga kebijakan-kebijakan dari pemerintah.

Pentingnya kepemimpinan disadari sepenuhnya oleh pihak manajemen Bank Kalteng sebagai upaya meningkatkan atau mendorong kinerja karyawannya sesuai dengan target yang ditetapkan. Para pimpinan Bank Kalteng disemua level diinstruksikan untuk mengembangkan gaya kepemimpinan yang mampu mendorong karyawannya untuk mencapai kinerja optimal.

Informasi yang diperoleh dari melalui survey awal dengan wawancara kepada beberapa karyawan mengemukakan bahwa: sekarang ini pimpinan mudah diajak

berkomunikasi terutama menyangkut persoalan-persoalan pekerjaan. Pimpinan seringkali memberikan masukan untuk permasalahan-permasalahan yang menyangkut antar divisi atau yang bersifat kompleks dimana pada level karyawan tidak dapat dipecahkan.

Secara umum dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia yang telah termotivasi dapat mencerminkan tingkat intelektual yang lebih baik bila dibandingkan dengan mereka yang belum termotivasi. Dari segi ekonomi, kinerja yang rendah sering dikaitkan dengan ekonomi biaya tinggi (high cost economic); dalam hal ini mencerminkan kinerja modal atau biaya, dan apabila berbicara mengenai masalah tenaga kerja, kinerja merupakan ukuran prestasi tenaga kerja atau produktivitas tenaga kerja manusia

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh signifikan secara *parsial* Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalteng Cabang Kapuas.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh signifikan secara *parsial* Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalteng Cabang Kapuas.

3. Menguji dan menganalisis pengaruh signifikan secara *parsial* Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Kapuas.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh signifikan secara *Simultan* Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Kapuas.

3. Tinjauan Pustaka

Menurut Garvin (2000) dalam Usahawan (2002:4) membedakan pengertian antara pemimpin dengan manajer, di mana manajer lebih berorientasi kepada tindakan (*action-oriented*). Mata mereka berada pada masa kini, dan mereka mengukur kesuksesan dengan menjalankan ketrampilan dan pengimplementasian yang efektif, konsistensi dan stabilitas adalah sasaran utama.

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan kata sifat dari kata pemimpin (*leader*). Kepemimpinan dipahami pula sebagai kemampuan mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan, mempengaruhi komitmen dan ketaatan terhadap tugas untuk mencapai tujuan, mempengaruhi kelompok agar mengidentifikasi, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi (Yulk dikutip Usahawan 2004 : 4).

Robbins (2006: 432) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Sumber dari pengaruh ini dapat bersifat formal, seperti yang disajikan oleh kepemilikan peringkat manajerial dalam organisasi. Secara formal seseorang dapat menjalankan peran kepemimpinan semata-mata karena kedudukannya dalam organisasi itu. Tetapi tidak semua pemimpin itu manajer dan juga sebaliknya, tidak semua manajer itu pemimpin.

Burns dalam Luthans (2006:680), mengidentifikasi dua jenis kepemimpinan politis, yaitu transaksional dan transformasional. Kepemimpinan transaksional tradisional mencakup hubungan pertukaran antara pemimpin dan pengikutnya, tetapi dalam kepemimpinan transformasional lebih mendasarkan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pemimpin, serta kebutuhan pengikutnya.

Kepemimpinan transaksional adalah resep bagi keadaan yang seimbang, dan bahwa kepemimpinan transformasional membawa keadaan menuju kinerja tinggi pada organisasi

dalam menghadapi tuntutan pembaruan dan perubahan (Bass et al., 1996). Dikatakan pula bahwa dengan membantu kepemimpinan transformasional melalui kebijakan rekrutmen, seleksi, promosi, pelatihan, dan pengembangan akan menghasilkan kesehatan, kebahagiaan (*well-being*) dan kinerja efektif pada organisasi masa kini.

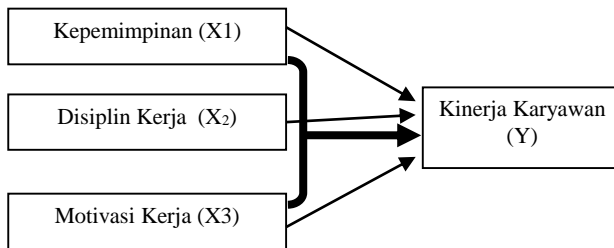
Menurut Martoyo (2000: 154) motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut. Sedangkan menurut Sondang (2008: 286) motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan perasaan untuk berbuat sesuatu dalam mencapai suatu tujuan yang baik, pada suatu perusahaan bahwa adanya motivasi dapat membawa para karyawan untuk berbuat yang semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Kinerja menurut Sedarmayanti (2008:260) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Wibowo (2007:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai suatu hasil yang dicapai dari pekerjaan. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Dalam rerangka manajemen berbasis kinerja, setiap individu bertanggung jawab atas kinerja. Grote (1997) dalam Mahmudi (2007:22) menyebutkan terdapat lima tanggung jawab utama yang harus dipenuhi oleh setiap individu dalam organisasi untuk mencapai hasil kinerja yang diinginkan

4. Model Penelitian



Keterangan:

- > Pengaruh Partial
- - - - -> Pengaruh Simultan

5. Hasil Dan Pembahasan

Instrumen dalam penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari

variabel-variabel yang diteliti secara tetap. Uji ini dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi product moment, dengan kriteria pengujian yang digunakan adalah suatu instrumen dikatakan valid jika nilai $r > 0,30$ dengan derajat signifikansi sebesar 5% (Nunnally dalam Ghazali, 2004:42).

Hasil uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Untuk mengetahui apakah alat ukur reliable atau tidak, diuji dengan menggunakan metode Alpha Cronbach. Sebuah instrumen dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima, jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah $\geq 0,6$ (Sekaran, 1992:287 dan Malhotra, 1996:304). Hasil uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 21 for Windows.

Hasil Uji Pertama Validitas Instrumen Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

Variabel	Butir	r	Standar Minimal	Keputusan
Kepemimpinan X ₁	x1.1	0,644	0,3	Valid
	x1.2	0,821		Valid
	x1.3	0,647		Valid
	x1.4	0,559		Valid
	x1.5	0,726		Valid
	x1.6	0,684		Valid
	x1.7	0,681		Valid
	x1.8	0,761		Valid
Disiplin Kerja X ₂	x2.1	0,608	0,3	Valid
	x2.2	0,646		Valid
	x2.3	0,735		Valid
	x2.4	0,528		Valid
	x2.5	0,538		Valid
	x2.6	0,832		Valid
	x2.7	0,916		Valid
	x2.8	0,916		Valid
	x2.9	0,720		Valid

Sumber: *Ouput SPSS*, 2014

Hasil Uji Pertama Validitas Instrumen Motivasi Kerja dan Kinerja

Variabel	Butir	r	Standar Minimal	Keputusan
Motivasi X ₃	x31	0,584	0,3	Valid
	x32	0,499		Valid
	x33	0,429		Valid
	x34	0,004		Tidak Valid
	x3.5	0,453		Valid
	x3.6	0,429		Valid
	x3.7	0,560		Valid
	x3.8	0,385		Valid
	x3.9	0,536		Valid

Variabel	Butir	r	Standar Minimal	Keputusan
	x3.10	0,540		Valid
	x3.11	0,165		Tidak Valid
	x3.12	0,003		Tidak Valid
	x3.13	0,298		Tidak Valid
	x3.14	0,230		Tidak Valid
	x3.15	0,208		Tidak Valid
Kinerja Karyawan Y	y1.1	0,254	0,3	Tidak Valid
	y1.2	0,836		Valid
	y1.3	0,031		Tidak Valid
	y1.4	0,836		Valid
	y1.5	0,021		Tidak Valid
	y1.6	0,183		Tidak Valid
	y1.7	0,547		Valid
	y1.8	0,670		Valid
	y1.9	0,715		Valid
	y1.10	0,662		Valid
	y1.11	0,630		Valid

Sumber: *Ouput SPSS*, 2014

Hasil Uji Kedua Validitas Instrumen Motivasi Kerja dan Kinerja

Variabel	Butir	r	Standar Minimal	Keputusan	Loading
Motivasi X ₃	x31	0,584	0,3	Valid	Paling Kuat
	x32	0,499		Valid	
	x33	0,429		Valid	
	x3.5	0,453		Valid	
	x3.6	0,429		Valid	
	x3.7	0,560		Valid	
	x3.8	0,385		Valid	Paling Lemah
	x3.9	0,536		Valid	
	x3.10	0,540		Valid	
Kinerja (Y)	y1.2	0,836	0,3	Valid	Paling Kuat
	y1.4	0,836		Valid	
	y1.7	0,547		Valid	Paling Lemah
	y1.8	0,670		Valid	
	y1.9	0,715		Valid	
	y1.10	0,662		Valid	
	y1.11	0,630		Valid	

Sumber: *Ouput SPSS*, 2014

Hasil Uji pertama Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Alpha Cronc bath	Standar Minimal	Keputusan
Kepemimpinan X ₁)	0,413	0,6	Tidak Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,576	0,6	Tidak Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,694	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,732	0,6	Reliabel

Sumber: *Ouput SPSS*, 2014

Hasil Uji Kedua Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Alpha Croncbath</i>	Standar Minimal	Keputusan
Kepemimpinan (X ₁)	0,828	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,875	0,6	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,688	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,829	0,6	Reliabel

Sumber: *Ouput SPSS, 2014*

Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Pengaruh Partial)

Variabel	B	Beta	t hitung	Sig	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,319	0,404	2,864	0,009	Berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja (X2)	0,258	0,372	2,727	0,012	Berpengaruh signifikan
Motivasi Kerja (X3)	0,232	0,275	2,342	0,043	Berpengaruh signifikan

Sumber: *Ouput SPSS, 2014*

6. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Kalteng Cabang Kapuas.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Bank Kalteng Cabang Kapuas.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Bank Kalteng Cabang Kapuas.
4. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Bank Kalteng Cabang Kapuas.
5. Kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalteng Cabang Kapuas.

Daftar Pustaka

As'ad, Moh, 1995. *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan suatu Pendekatan Psikologik*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.

Dessler, Gary, 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, PT. Prenhallindo, Jakarta

Ghozaly, Imam, 2005, *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gibson, James, Joko.M, Ivancevic dan James H.Donnelly, JR, 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Bina Rupa Aksara, Jilid I, diterjemahkan oleh: Nunuk, Adiarni, Edisi Kedelapan, Jakarta.

Hasibuan, Melayu,SP., 1999 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPK Gunung Mulia, Jakarta.

Karjantoro, Handoko, 2004. *Mengelola Kinerja: Suatu Tujuan Praktis*; Usahawan No. 07 TH XXXIII Juli-2004.

Linawaty RR, Ade Agustina, 2003. *Analisis Hubungan Perilaku Pemimpin, Kemampuan dan Motivasi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, Tesis Program Magister Manajemen, Universitas Airlangga.

Ranupandoyo, Heidjrachman dan Suad Husnan, 1994. *Manajemen Personalia*, BPFE Edisi Keempat, Cetakan Keempat, Yogyakarta.

Robbins, P. Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi "Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi"*, PT. Prenhallindo, Jakarta.

Santoso, Singgih, 2001. *Buku Latihan SPSS Statistik Non Parametrik*, PT. Elex Media Computindo, Jakarta.

Simamora, Henry, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, SKPN, Yogyakarta.

Sirajoni, 2006. *Hubungan Antara Motivasi dengan Prestasi Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kecamatan*

- Landasan Ulin Kota Banjarbaru*, Thesis, Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin.
- Sugiono, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Susanto, Budi, 2002. *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja*, Karya Tulis Utama, Program Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang.
- Umar, Husein, 2002, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, PT. Gramedia Pustaka Utama Bekerjasama dengan Jakarta Business Research Centre Jakarta.
- Yuliasuti, Nunung, 2001, *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja*, Karya Tulis Utama, program Pasca Sarjana UNIBRAW, Malang.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Rineka Cipta, Jakarta. .
- Cooper D.R. & Emory C.W. 1996. *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi kelima, Erlangga Jakarta.
- Davis, K., Newstrom J.W. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid 1, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Indrawijaya, A.I. 2002. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketujuh, Sinar Baru Algensindo Offset, Bandung.
- Gibsons, J.I., Ivancevich J.M., and Donnelly J.H. 1996. *Organisasi; Perilaku, Struktur dan Proses*, Alih Bahasa Djoerban Wahid, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gomes, F.C. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 1996. *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, F. 2002. *Organizational Behavior*, Ninth Edition, McGraw Hill, Singapore.
- Mangkunegara, A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan pertama, Rosda, Bandung.
- Munandar Ashar S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Nimran, Umar. 1999. *Perilaku Organisasi*, Citra Media, Jakarta.
- Ranupandojo Heidjrachman & Husnan Suad. 1984. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, BPFE, Universitas Gajahmada, Yogyakarta.
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Terjemahan Hadyana, Prehallindo, Jakarta
- Setyowati. 1997. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap komitmen Karyawan pada Organisasi serta Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja*, Thesis, Universitas Brawijaya, Malang.
- Siagian, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh, Bumi Aksara, Jakarta
- Singarimbun M. & Effendi S. 1995. *Metode Penelitian Survai*, Cetakan kedua, PT. Pustaka LP3ES, Jakarta.
- Soekadi. 1999. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pimpinan*, Tesis, Universitas Brawijaya Malang.
- Soekarto. 1999. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*, Tesis, universitas Brawijaya, Malang.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta Bandung.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer: Konsep Dasar dan Implikasi*, Cetakan Pertama, Rajawali, Jakarta.
- Sujana. 1996. *Metoda Statistika*, Edisi keenam, Tarsito Bandung.
- Thoha, Miftah. 1992. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Yaqub. 1996. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap kinerja Karyawan*, Tesis, Universitas Brawijaya Malang.
- Zainun, Buchari. 1989. *Manajemen dan Motivasi*, Edisi Revisi, Cetakan kelima, Balai Aksara, Jakarta.