ARTIKEL

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT BANK JATIM KEDIRI

Oleh:

Lina Puspita Sari

13.1.02.02.0397

Dibimbing oleh :

1. **Dr. Sri Aliami, M.M.**
2. **Gesty Ernestivita, M.M.**

PROGRAM STUDI

FAKULTAS

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2017

Artikel Skripsi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap	: Lina Puspita Sari
NPM	: 13.1.02.02.0397
Telepun/HP	: 081216126478
Alamat Surel (Email)	: linavita80@yahoo.com
Judul Artikel	: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT BANK JATIM KEDIRI.
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi/Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi	: Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto Kota Kediri.

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidak sesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 31 Juli 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dr. Sari Aliami.,M.M NIDN : 0712026201	Gesty Ernestivita, M.M. NIDN : 0725075601	Lina Puspita Sari 13.1.02.02.0397

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT BANK JATIM KEDIRI

Lina Puspita Sari
13.1.02.02.0397
Fakultas Ekonomi - Manajemen
Linavita80@yahoo.com
Dr. Sri Aliami., M.M. dan, S.E.,M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Jatim Kediri; 2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Jatim Kediri; 3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Jatim Kediri; 4) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas PT. Bank Jatim Kediri.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kabupaten Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai yang ada pada Dinas Koperindag Kabupaten Kediri. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan yang merupakan bagian dari teknik *purposive sampling* menghasilkan 30 responden. Variabel bebas penelitian ini adalah kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3), dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Hasil pengujian dan analisis data dapat disimpulkan bahwa 1) kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PT. Bank Jatim Kediri. 2) motivasi berpengaruh siginifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PT. Bank Jatim Kediri. 3) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PT. Bank Jatim Kediri. 4) kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja bersama sama mempengaruhi kinerja pegawai Dinas PT. Bank Jatim Kediri.

Berdasarkan kesimpulan diatasa, maka penulis menyarankan bagi perusahaan dalam meningkatkan perkembangan kinerja dengan melakukan evaluasi secara terus menerus serta memperhatikan keinginan pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai Dinas PT. Bank Jatim Kediri.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja.

I. LATAR BELAKANG

Bank Jatim merupakan salah satu Bank Indonesia yang semula merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Propinsi Jawa Timur. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bidang jasa keuangan. Pada suatu organisasi Bank Jatim dituntut untuk meningkatkan kinerja yang baik agar tercapainya suatu tujuan yang diinginkan oleh Bank Jatim Kediri. Menurut Bangun (2012:231), kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai, akan menghasilkan kinerja yang berkualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dengan menjalankan tugas-tugasnya yang sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang dialami oleh PT Bank Jatim Kediri, faktor internal motivasi menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung malas-malasan, dan menampilkan perasaan yang tidak nyaman atau tidak senang terhadap pekerjaannya, sehingga hal tersebut menyebabkan kinerjanya menurun. Memberikan dorongan atau motivasi kepada pegawai harus dilakukan demi pencapaian kinerja yang optimal. Bangun (2012:312) menyatakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Mendorong motivasi dan semangat kerja pegawai menjadi penting untuk dilakukan, agar pegawai mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

Faktor ekternal yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. Bank Jatim Kediri adalah faktor Disiplin dan kepemimpinan. Disiplin pada tiap pegawai dinilai masih belum cukup atau masih rendah sehingga pegawai kurang kemauan pada diri pegawai untuk tanggung jawabnya pada saat bekerja. Menurut Rivai (2012:95) bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Salah satu upaya meningkatkan kinerja pegawai kepemimpinan

merupakan proses memengaruhi dan menginspirasi orang lain untuk bekerja demi mencapai tujuan utama dan kemudian dapat memberikan kekuatan dan kebebasan untuk mencapainya Bangun (2011:123-124). Dengan gaya kepemimpinan serta karakter pemimpin yang berbeda akan memberi dampak yang berbeda pula dalam suatu organisasi.

Atas dasar latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meniliti dengan judul penelitian **" Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai PT BANK JATIM KEDIRI".**

II. METODE

Variabel Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini ialah Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3).Dalam Penelitian ini variabel terikatnya ialah Kinerja (Y).

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendapat Sugyono (2011:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengambilan sampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian teknik penelitian yang digunakan survey. Menurut Sugyono (2011:6), penelitian dengan metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, dan sebagainya.

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2011:61). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai PT. Bank Jatim Kediri dengan jumlah sebanyak 120 Pegawai.

Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan

karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto 2010:120), besar kecilnya sampel yang diambil dalam penelitian, biasanya ditentukan atas pertimbangan waktu, tenaga dan biaya yang ditanggung oleh peneliti. Karena alasan itulah besar kecilnya sampel penelitian itu berbeda-beda. Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitianya merupakan penelitian populasi. Dan apabila jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25%. Karena populasi berjumlah 120 orang maka peneliti mengambil sampel 25 % dari keseluruhan populasi, yaitu 30 orang. sampel yang hanya diambil 30 orang dalam penelitian ini dapat mempermudah dalam menyebarkan kuisioner dan mempersingkat waktu.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil

Tabel 3.1

Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomer item	r hitung	r table	Ket
Kepemimpinan	1	0,775	0,361	Valid
	2	0,837	0,361	Valid
	3	0,698	0,361	Valid
	4	0,487	0,361	Valid
	5	0,803	0,361	Valid
	6	0,417	0,361	Valid
	7	0,826	0,361	Valid
	8	0,500	0,361	Valid
	9	0,382	0,361	Valid
	10	0,436	0,361	Valid
Motivasi	1	0.790	0,361	Valid
	2	0.617	0,361	Valid
	3	0.594	0,361	Valid
	4	0.489	0,361	Valid
	5	0,520	0,361	Valid
	6	0.601	0,361	Valid
	7	0.776	0,361	Valid
	8	0,725	0,361	Valid
	9	0,441	0,361	Valid
	10	0.483	0,361	Valid
Disiplin Keja	1	0,521	0,361	Valid
	2	0,851	0,361	Valid
	3	0,895	0,361	Valid
	4	0,763	0,361	Valid
	5	0,932	0,361	Valid
	6	0,820	0,361	Valid
	7	0,438	0,361	Valid
	8	0,601	0,361	Valid
	9	0,711	0,361	Valid
	10	0,932	0,361	Valid
Kinerja Pegawai	1	0,812	0,361	Valid
	2	0,759	0,361	Valid
	3	0,654	0,361	Valid
	4	0,868	0,361	Valid
	5	0,480	0,361	Valid
	6	0,794	0,361	Valid
	7	0,476	0,361	Valid
	8	0,654	0,361	Valid

Sumber : data primer yang diolah 2017.

Dapat diketahui bahwa nilai r hitung dari semua item lebih besar dari pada r table. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan dalam variabel sudah valid.

Tabel 3.2

Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	N item	Nilai r alpha table	Nilai r alpha hitung	Keterangan
1	Kepemimpinan	10	0,6	0,820	Reliabel
2	Motivasi	10	0,6	0,779	Reliabel
3	Disiplin Kerja	10	0,6	0,915	Reliabel
4	Kinerja pegawai	8	0,6	0,770	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah 2017.

Diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari variabel epemimpinan (X_1), motivasi (X_2), disiplin kerja (X_3) dan variabel kinerja pegawai (Y) lebih

besar dari 0,6, sehingga dapat dikatakan telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner sudah dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3.3

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.174	5.753
Motivasi	.234	4.266
Disiplin	.087	3.502

Sumber : data primer yang diolah 2017.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Hal ini berarti bahwa variabel - variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, yang berarti bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

Tabel 3.4

Hasil Uji Autokerelasi

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error Estimate	Durbin-Watson
1	.979[a]	.958	.954	.964	1.333

Sumber : data primer yang diolah 2017.

Dengan melihat *Durbin Watson* dengan ketentuan du < dw < 4-du jika nilai DW terletak antara du dan 4 - du berarti bebas dari autokorelasi. Berdasarkan tabel di atas nilai DW hitung lebih besar dari (du) = 1,654 dan kurang dari 4 – 1,654 (4-du) = 2,346 atau dapat dilihat pada Tabel 4.10 yang menunjukkan du < d < 4 – du atau 1,654<1,333< 2,346, sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi. Hal ini berarti ada korelasi antara kasalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Tabel 3.5

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error Estimate	Durbin-Watson
1	.979[a]	.958	.954	.964	1.333

Sumber : data primer yang diolah 2017.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.13 diperoleh nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,954. Dengan demikian menunjukkan bahwa adalah kepemimpinan, motivasi dan disiplin dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 95,4% dan sisanya yaitu 4,6% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 3.6

Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Coefficients Beta	T	Sig.
1 (Constant)	3.054	1.593		1.034	.973
Kepemimpinan	.811	.112	.698	7.271	.000
Motivasi	.413	.104	.329	3.980	.000
Disiplin	.235	.169	.228	2.207	.002

Sumber : data primer yang diolah 2017.

1) Variabel Kepemimpinan

Ho : $b_1 < 0$: kepemimpinan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha : $b_1 > 0$: kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 21 dalam tabel 3.6 diperoleh nilai signifikan variabel kepemimpinan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel kepemimpinan < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai..

2) Variabel Motivasi

Ho : $b_1 < 0$: motivasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha : $b_1 > 0$: motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 21 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel motivasi adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel motivasi < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian parsial ini adalah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3) Variabel Disiplin

Ho : $b_1 < 0$: disiplin tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha : $b_1 > 0$: disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 21 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai signifikan variabel disiplin adalah 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel disiplin <0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian parsial ini adalah disiplin terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3.7

Hasil Uji f

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	555.316	3	185.105	199.27	.000[b]
Residual	24.151	26	.929		
Total	579.467	29			

Sumber : data primer yang diolah 2017.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 21 dalam tabel 3.7 diperoleh nilai signifikan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian simultan ini adalah kepemimpinan, motivasi, disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

B. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT BANK JATIM KEDIRI.
2. Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT BANK JATIM KEDIRI.
3. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT BANK JATIM KEDIRI..
4. Ada pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT BANK JATIM KEDIRI..

IV. DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu, Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : Refika Aditama.

Arikunto, Suharsimi. 2012. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.

Ayu Putri. 2016. Pengaruh budaya Organisasi Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Bharu Mas Lampung. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, (Online), 5: 32-45, tersedia : (http://scholar.google.co.id), diunduh 4 Mei 2017.

Biangun, Wilson 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : ERLANGGA.

Ghozali, Imam. 2010. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP UNDIP.

Gusrini Vevi Vionita. 2012. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Tata Usaha SMK Negri Di Kota Payakumbuh. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship, (Online), 5: 86-96, tersedia : (http://scholar.google.co.id), diunduh 4 Mei 2017.

Kadarisman. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

P. Stephen Robbins. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.

Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Sanusi, Anwar. 2013. Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Sedyaningsih Sri. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Sukses Eratama Di Tangerang. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, (Online), 5: 48-72, tersedia : (http://scholar.google.co.id) , diunduh 4 Mei 2017.

Siagian, Sondang P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi aksara.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitati kualitatif R & D Bandung : ALFABETA.

Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.

Wirawan. 2014. Manajemen Sumber Daya Indonesia. Jakarta : Rajawali Pers.

Yamin, dkk. 2011. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta : Salemba Empat.