

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Angelina Ginting¹, Deni Faisal Mirza²

Program Studi Manajemen, Universitas Prima Indonesia, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 14 Juni 2023

Revised: 12 September 2023

Accepted: 27 Oktober 2023

Keywords:

Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja

Kepemimpinan

Motivasi

Correspondence:

Deni Faisal Mirza

denifm.ukmcenter@yahoo.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa baik kinerja karyawan dalam bekerja selama pandemi Covid 19. Penelitian ini juga akan melihat apakah faktor independen kepemimpinan, motivasi, dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap seberapa baik kinerja karyawan di tempat kerja. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif berupa kuesioner, wawancara, dan dokumentasi serta mengelola data dengan SPSS 20 for windows. Populasi penelitian ini terdiri dari 43 karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Layanan Krakatau dan semuanya digunakan sebagai sampel. Regresi linier berganda dan uji asumsi standar digunakan dalam penelitian ini. Dampak positif terhadap kinerja karyawan ditemukan terkait dengan kepemimpinan yang efektif, dan dampak positif terhadap kinerja karyawan ditemukan terkait dengan motivasi yang efektif. Dampak negatif terhadap kinerja karyawan ditemukan terkait dengan disiplin kerja yang buruk. Menurut temuan penelitian yang dilakukan secara simultan, kepemimpinan, motivasi, dan disiplin memiliki pengaruh besar terhadap karakteristik kinerja karyawan. Penelitian ini dapat kita simpulkan berdasarkan uji koefisien determinasi yang dalam hal ini sebesar 0,607 (60,7%) yang berarti bahwa kinerja karyawan sedikit banyak dipengaruhi oleh aspek kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 39,3 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

This study aims to see how well employees perform in their work during the Covid 19 pandemic. This study will also see whether independent factors of leadership, motivation, and discipline have a statistically significant effect on how well employees perform at work. In collecting the data, the researcher used a quantitative approach in the form of questionnaires, interviews, and documentation and managed the data with SPSS 20 for windows. The population of this study consisted of 43 employees of PT. Bank Rakyat Indonesia Krakatau Service Unit and all of them were used as samples. Multiple linear regression and standard assumption tests were used in this study. A positive impact on employee performance was found to be associated with effective leadership, and a positive impact on employee performance was found to be associated with effective motivation. A negative impact on employee performance was found to be associated with poor work discipline. According to the findings of research conducted simultaneously, leadership, motivation, and discipline have a major influence on employee performance characteristics. We can conclude this study based on the coefficient of determination test, which in this case is 0.607 (60.7%) which means that employee performance is to some extent influenced by aspects of leadership, motivation, and work discipline, with the remaining 39.3 percent influenced by other factors.

This is an open-access article under the CC BY-NC license.



Pendahuluan

Industri perbankan di Indonesia saat ini mengalami pertumbuhan yang sangat pesat, seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap layanan keuangan yang cepat, aman, dan berkualitas. Dalam menghadapi dinamika pasar yang semakin kompetitif, perbankan tidak hanya dituntut untuk terus berinovasi dalam produk dan teknologi, tetapi juga harus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Karyawan sebagai ujung tombak pelayanan memegang peran sentral dalam keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu,

pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan adaptif terhadap perubahan menjadi kebutuhan mendesak yang tidak dapat diabaikan, terutama dalam konteks pelayanan yang langsung berinteraksi dengan nasabah (Aguinis & Kraiger, 2009; Salas et al., 2012).

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., sebagai bank milik negara terbesar di Indonesia, memiliki jangkauan yang luas hingga ke pelosok-pelosok daerah. Komitmen Bank BRI terhadap pemerataan layanan keuangan dan kepuasan nasabah menjadikannya salah satu institusi keuangan paling terkemuka di negeri ini. Namun demikian, di balik pencapaian tersebut, Bank BRI tetap menghadapi tantangan, terutama dalam hal konsistensi dan peningkatan kinerja pegawai. Beberapa fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat variasi dalam disiplin, motivasi, dan efektivitas kerja pegawai, yang berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kondisi ini selaras dengan temuan Podsakoff et al. (2007), yang menyatakan bahwa faktor individual seperti stres kerja, motivasi, dan disiplin memiliki dampak langsung terhadap hasil kerja.

Berbagai faktor diyakini memengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendorong semangat kerja pegawai (Tziner et al., 2008). Motivasi kerja yang tinggi akan membuat pegawai lebih berkomitmen dalam menjalankan tugasnya (Gagné & Deci, 2005), sementara disiplin kerja menjadi cerminan profesionalisme dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Kombinasi dari ketiga variabel ini diyakini sangat berperan dalam membentuk kinerja pegawai yang optimal, sebagaimana dijelaskan oleh Van der Sluis dan Poell (2003) dalam konteks pengembangan karier dan perilaku belajar di tempat kerja.

Penelitian-penelitian terdahulu telah memberikan dasar teori dan empiris yang kuat mengenai pentingnya hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Gagné dan Deci (2005) menekankan bahwa motivasi kerja yang dipengaruhi oleh kepemimpinan partisipatif akan meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja dan keterlibatan pegawai. Penelitian Delaney dan Huselid (1996) juga menunjukkan bahwa praktik sumber daya manusia yang baik, termasuk dalam aspek motivasi dan disiplin, dapat meningkatkan persepsi terhadap kinerja organisasi. Lebih lanjut, Becker (1993) dalam teori modal manusia menegaskan bahwa investasi dalam pengembangan individu, seperti pelatihan dan kepemimpinan yang kuat, dapat meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Namun, studi yang mengkaji secara simultan pengaruh ketiga variabel tersebut dalam satu model penelitian, khususnya pada sektor perbankan nasional seperti PT. Bank Rakyat Indonesia, masih sangat terbatas.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendekatannya yang komprehensif dalam mengkaji pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan di lingkungan PT. Bank Rakyat Indonesia. Penelitian ini juga mengisi celah literatur sebelumnya dengan memberikan bukti empiris berbasis data kuantitatif yang representatif dan kontekstual terhadap realitas organisasi di sektor perbankan Indonesia. Hal ini penting karena konteks lokal seringkali memiliki variabel sosial dan budaya tersendiri yang memengaruhi hasil penelitian, sebagaimana diungkapkan dalam studi lintas budaya oleh House et al. (2004) melalui proyek GLOBE mengenai kepemimpinan dan efektivitas organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan sejauh mana kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia. Lebih jauh lagi, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan simultan antar ketiga variabel bebas tersebut terhadap variabel kinerja pegawai, sebagai upaya untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam. Dari sisi manfaat, secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen Bank BRI dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif. Secara teoretis, penelitian ini turut berkontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, dengan memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja di sektor jasa keuangan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan sumbangan dalam tataran akademik, tetapi juga dalam praktik manajerial di dunia kerja (Noe, 2010; Kraiger, 2017).

Uraian Teori

Kepemimpinan

Menurut Fauzi dkk. (2021:20), kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk memengaruhi individu atau kelompok dengan memberikan dorongan dan arahan dalam bekerja sama guna mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Definisi ini menekankan pada peran kepemimpinan dalam membangun kolaborasi yang terarah untuk mencapai hasil yang diinginkan. Sementara itu, Hutahaeen (2021:3) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu keterampilan atau kekuatan yang dimiliki seseorang untuk memimpin dan

memengaruhi orang lain dalam konteks pekerjaan, dengan tujuan utama mencapai sasaran atau goal yang telah ditetapkan. Pengertian ini menyoroti pentingnya kemampuan individu dalam menggerakkan orang lain menuju pencapaian tujuan kerja. Selanjutnya, menurut Irham (dalam Wijoyo, 2021:11), kepemimpinan dipahami sebagai suatu bidang yang secara mendalam membahas bagaimana seorang pemimpin memusatkan, mengawasi, dan memengaruhi orang lain agar melaksanakan tugas sesuai dengan perintah yang diberikan. Perspektif ini menekankan aspek pengawasan dan pengarahan dalam proses kepemimpinan.

Motivasi

Menurut Ahmad Hudri (2020:31), motivasi merupakan suatu dorongan atau dasar yang berperan penting dalam meningkatkan gairah dan semangat seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, sehingga dapat mewujudkan apa yang menjadi cita-cita atau tujuan hidupnya. Definisi ini menekankan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong yang berorientasi pada pencapaian. Selanjutnya, Rus Hartata (2020:18) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang berlangsung dalam diri individu dan berfungsi untuk mengarahkan tindakan-tindakan menuju pencapaian tujuan tertentu. Definisi ini menggarisbawahi bahwa motivasi bukan sekadar dorongan sesaat, tetapi proses psikologis yang berkelanjutan. Sementara itu, menurut Hamzah (2021:9), motivasi merupakan dorongan yang muncul baik dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik) yang menyebabkan seseorang memiliki keinginan untuk mengubah perilaku atau melakukan aktivitas tertentu menjadi lebih baik dari sebelumnya. Perspektif ini memperluas pengertian motivasi sebagai hasil dari interaksi antara faktor internal dan eksternal.

Disiplin Kerja

Menurut Surajiyo, dkk (2020:58), disiplin merupakan suatu kemampuan yang tumbuh dari dalam diri pegawai, yang mendorong mereka untuk menyesuaikan diri secara sungguh-sungguh terhadap ketentuan, peraturan, serta nilai-nilai luhur yang berlaku dalam lingkungan kerja. Disiplin di sini dipahami sebagai bentuk kesadaran dan komitmen pribadi dalam menjalankan tanggung jawab secara konsisten. Sementara itu, Wursanto (dalam Padmaningrum, 2021:46) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang dapat memotivasi pegawai untuk melaksanakan seluruh kegiatan sesuai dengan norma dan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Definisi ini menekankan pentingnya kepatuhan terhadap sistem nilai dan peraturan sebagai dasar perilaku kerja yang tertib dan terarah. Menurut Kartika, dkk (2021:95), disiplin juga dapat dimaknai sebagai sebuah teknik manajerial yang digunakan dalam menangani konflik kinerja, di mana pimpinan secara aktif terlibat dalam mengidentifikasi dan mendiskusikan permasalahan kinerja bersama pegawai. Dalam konteks ini, disiplin berperan sebagai alat pengendalian dan evaluasi dalam memperbaiki performa kerja pegawai melalui pendekatan yang terstruktur.

Kinerja karyawan

Kinerja merupakan aspek penting dalam pengukuran keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Menurut Efendi (dalam Dadang, 2020:40), kinerja dipahami sebagai hasil usaha atau sikap nyata yang ditunjukkan oleh pegawai dalam menjalankan perannya di dalam organisasi. Definisi ini menekankan bahwa kinerja mencerminkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan bersama, baik secara langsung maupun tidak langsung. Burhanuddin (2021:51) memberikan perspektif yang lebih luas, bahwa kinerja bukan hanya berkaitan dengan hasil kerja individu, tetapi juga berhubungan langsung dengan pencapaian sasaran strategis organisasi, kepuasan pelanggan, serta partisipasi dalam kegiatan ekonomi. Hal ini mengisyaratkan bahwa kinerja pegawai memiliki implikasi yang signifikan terhadap keberlangsungan dan daya saing organisasi dalam lingkup eksternal. Sementara itu, Muhdar (2021:212) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan tingkat pencapaian yang diharapkan dalam pengoperasian suatu kegiatan atau prosedur, sebagai bagian dari upaya mewujudkan tujuan, sasaran, serta visi dan misi organisasi. Dalam konteks ini, kinerja mencerminkan keterkaitan antara perencanaan strategis dan pelaksanaan operasional yang harus dijalankan secara efektif dan efisien.

Metode Penelitian

Penelitian ini dirancang sebagai studi kuantitatif deskriptif-eksplanatif untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan sistem reward terhadap produktivitas kerja karyawan Pelindo I Belawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai dengan kebutuhan penelitian untuk mengukur

hubungan antar variabel secara objektif melalui data numerik (Sugiyono, 2015). Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan operasional Pelindo I Belawan yang berjumlah 113 orang. Dengan menggunakan teknik probability sampling, peneliti mengambil sampel sebanyak 43 responden (38% dari populasi) yang memenuhi kriteria memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, terlibat langsung dalam operasional pelabuhan, dan menduduki posisi staf hingga supervisor. Pemilihan sampel ini dilakukan untuk memastikan bahwa responden benar-benar memahami dinamika kerja di lingkungan pelabuhan. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama. Pertama, kuesioner tertutup menggunakan skala Likert 1-5 disebarkan untuk mengukur persepsi karyawan tentang kepemimpinan transformasional dan sistem reward. Kedua, observasi lapangan dilakukan untuk mencatat indikator produktivitas nyata seperti waktu bongkar muat dan akurasi dokumen. Ketiga, studi dokumentasi terhadap laporan kinerja perusahaan tahun digunakan sebagai data sekunder pendukung.

Analisis data dilakukan secara bertahap. Tahap pertama adalah analisis deskriptif untuk memaparkan karakteristik responden dan distribusi data melalui perhitungan mean dan standar deviasi. Tahap kedua melibatkan analisis inferensial yang dimulai dengan uji validitas menggunakan korelasi Pearson dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya, analisis regresi linier berganda diterapkan dengan model:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e,$$

dimana:

Y : Kinerja Karyawan
 X_1 : Motivasi
 X_2 : Disiplin Kerja

Hasil Dan Pembahasan

Uji Normalitas

Uji Normalitas P-Plott menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas karena grafik menampilkan titik-titik yang mengikuti dan mendekati garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2: Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

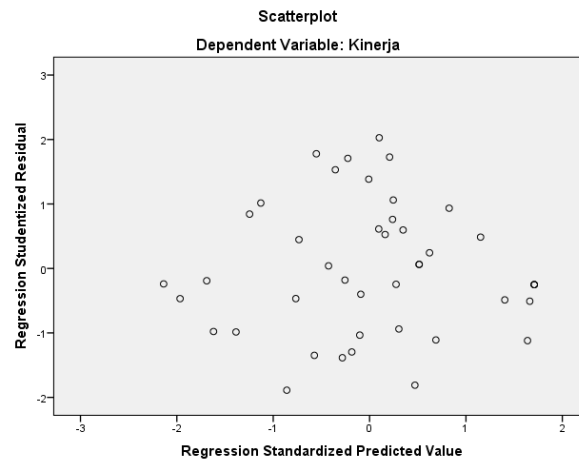
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-4,198	4,486		-,936	,355		
1 Kepemimpinan	,348	,165	,236	2,109	,041	,750	1,333
Motivasi	,711	,171	,601	4,149	,000	,445	2,248
Disiplin	,097	,156	,097	,620	,539	,381	2,626

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Sumber Hasil Penelitian (2021)

Dengan data yang tercantum dalam tabel di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa toleransi kepemimpinan seseorang adalah 0,750; motivasinya adalah 0,445; dan disiplinnya adalah 0,381. Karena nilai toleransi untuk setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, aturan ini mengecualikan multikolinearitas.

Heterokedastisitas dan



Gambar 1 Uji Scatterplot

Sumber: Hasil Penelitian SPSS (2021)

Karena titik-titik sumbu Y terdistribusi secara acak di atas dan di bawah sumbu 0, tidak ada pola yang terlihat pada Gambar III.3. Ini berarti bahwa H_0 diterima karena tidak ada indikasi heteroskedastisitas.

Tabel 3: Uji Glejse r

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,633	2,472		1,470	,150
1 Kepemimpinan	,026	,091	,051	,280	,781
Motivasi	-,115	,094	-,286	1,218	,231
Disiplin	,046	,086	,137	,538	,594

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Sumber Hasil Penelitian (2021)

Variabel kepemimpinan (X_1) sebesar $0,781 > 0,05$, variabel motivasi (X_2) sebesar $0,231 > 0,05$, dan variabel disiplin (X_3) sebesar $0,594 > 0,05$, yang berarti semuanya memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada Tabel III.4. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat bukti heteroskedastisitas pada data.

Hasil Analisis Data Penelitian

Berdasarkan hasil SPSS, regresi linier berganda digunakan pada tabel B untuk menganalisis data.

Tabel 4: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,198	4,486		-,936	,355
1 Kepemimpinan	,348	,165	,236	2,109	,041
Motivasi	,711	,171	,601	4,149	,000
Disiplin	,097	,156	,097	,620	,539

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Sumber Hasil Penelitian (2021)

$$Y = -4,198 + 0,348 X_1 + 0,711 X_2 + 0,097 X_3 + e$$

Berikut ini adalah penjelasan dari regresi linier berganda:

1. Nilai konstan -4,198 berarti tidak ada pengaruh kepemimpinan, motivasi, maupun disiplin terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, nilai kinerja karyawan perusahaan adalah -4,198.
2. Kinerja karyawan meningkat sebesar 0,348 untuk setiap kenaikan satu unit pada variabel kepemimpinan, dengan koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,348. Terdapat hubungan positif antara output karyawan dan komponen kepemimpinan.
3. Setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,711 yang berarti terdapat korelasi yang kuat antara kinerja karyawan dengan variabel motivasi.
4. Meningkatnya kedisiplinan berdampak pada peningkatan nilai kinerja karyawan sebesar 0,097 untuk setiap kenaikan satuan, hal ini berarti kedisiplinan meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 5: Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,797 ^a	,635	,607	3,28113

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Hasil Penelitian SPSS (2021)

Terdapat tiga faktor independen (motivasi, kepemimpinan, dan disiplin) yang mempengaruhi 60,7 persen kinerja variabel dependen, sedangkan 39,3% lainnya tidak dievaluasi dalam uji koefisien determinasi Tabel III.6 (Nilai RSquare yang Disesuaikan sebesar 0,607).

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Jika semua variabel independen dalam suatu model memiliki efek signifikan terhadap variabel dependen, uji F dapat digunakan untuk menentukannya.

Tabel 6 : Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	731,900	3	243,967	22,661	,000 ^b
Residual	419,867	39	10,766		
Total	1151,767	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Sumber Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan Tabel III.7 menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 22,661 dan Ftabel sebesar 2,85 (dengan asumsi $df_1 = 3$ dan $df_2 = 39$). Dengan menggunakan sig. 0,05. Dari hipotesis tersebut diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($22,661 > 2,85$) yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hipotesis ini menyimpulkan bahwa variabel Motivasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Saat menentukan apakah hubungan antara variabel independen dan pengaruhnya terhadap variabel dependen signifikan atau tidak, uji ini dapat digunakan.

Tabel 7 Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4,198	4,486		-,936	,355
1 Kepemimpinan	,348	,165	,236	2,109	,041
Motivasi	,711	,171	,601	4,149	,000
Disiplin	,097	,156	,097	,620	,539

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Sumber Hasil Penelitian (2021)

Berdasarkan Tabel 7 di atas menunjukkan nilai ttabel sebesar 1,684 untuk probabilitas 0,05 pada $df = 43 - 4 = 39$. Dengan demikian, pengujian sebagian hipotesis berikut dapat dilakukan:

1. Variabel bebas kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan relevan terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia yang ditunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel yaitu 2,109 > 1,684 dan nilai sig. 0,041 < 0,05.
2. Berdasarkan hipotesis yang diajukan, karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Unit Pelayanan Krakatau Medan akan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja perusahaan apabila tingkat motivasinya cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial yaitu nilai thitung > ttabel sebesar 4,149 > 1,684 dan nilai sig. 0,000 < 0,05.
3. Berdasarkan hipotesis yang diajukan, variabel disiplin tidak memiliki pengaruh yang relevan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial yaitu nilai thitung < ttabel dengan r 0,620 < 1,684 dan nilai sig. 0,539 > 0,05.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa efektivitas seorang pemimpin dalam memotivasi, mengarahkan, dan menginspirasi bawahannya memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas pelaksanaan tugas, pencapaian target, serta produktivitas kerja karyawan. Kepemimpinan yang baik tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, tetapi juga membentuk budaya kerja yang positif, meningkatkan loyalitas, dan mendorong semangat kerja pegawai. Robbins dan Judge (2015:249) menyatakan bahwa pemimpin yang efektif mampu mengarahkan perilaku bawahannya ke arah tujuan organisasi melalui komunikasi yang jelas, pemberian contoh, dan pendekatan interpersonal yang kuat. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin yang memiliki visi dan mampu menginspirasi bawahannya akan menciptakan pengaruh jangka panjang terhadap performa individu maupun organisasi (Bass & Riggio, 2006). Kinerja karyawan sendiri sangat bergantung pada sejauh mana mereka merasa dihargai, dimotivasi, dan didukung dalam menjalankan tugas. Seorang pemimpin yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan bawahannya akan menciptakan rasa percaya, keterlibatan emosional, dan komitmen terhadap pekerjaan. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi katalisator penting dalam mendorong peningkatan kinerja, baik secara individual maupun kolektif. Penelitian ini memperkuat pandangan tersebut dengan menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kualitas kepemimpinan dan output kerja karyawan di lingkungan organisasi.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Menurut hasil penelitian ini, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi lebih besar, bekerja dengan semangat, serta memiliki komitmen yang kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas secara optimal. Motivasi berfungsi sebagai pendorong internal yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi menjadi salah satu determinan

utama yang memengaruhi performa individu. Temuan ini sejalan dengan pendapat Payaman Simanjuntak (2017:112), yang menegaskan bahwa motivasi dan etos kerja merupakan bagian integral dari moral kerja, dan keduanya berperan penting dalam menentukan produktivitas karyawan. Hubungan antara motivasi dan kinerja telah banyak dibuktikan dalam berbagai literatur ilmiah. Menurut teori kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg, ketika kebutuhan dasar dan faktor pemicu motivasi terpenuhi—seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab—maka individu akan terdorong untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959; Maslow, 1943). Motivasi juga menciptakan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, yang selanjutnya meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Dengan demikian, organisasi yang mampu membangun sistem kerja yang mendukung motivasi intrinsik maupun ekstrinsik akan berpeluang besar dalam meningkatkan kinerja pegawainya secara keseluruhan.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil observasi dan data yang diperoleh, PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Unit Pelayanan Krakatau Medan tidak mendapatkan manfaat yang optimal dari variabel kedisiplinan pegawai. Hal ini terlihat dari masih adanya keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, ketidaksesuaian terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta kurangnya konsistensi dalam menerapkan aturan kerja. Kedisiplinan yang tidak dijalankan secara konsisten akan berdampak negatif terhadap produktivitas kerja dan pada akhirnya dapat memengaruhi kepuasan nasabah serta pencapaian target perusahaan. Disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam menciptakan budaya kerja yang tertib dan profesional. Ketika kedisiplinan tidak diinternalisasi oleh pegawai, maka nilai-nilai tanggung jawab, kejujuran, dan komitmen terhadap pekerjaan akan sulit diwujudkan. Menurut Robbins dan Judge (2015), disiplin merupakan komponen penting dalam perilaku organisasi yang berkorelasi langsung dengan pencapaian kinerja. Selain itu, studi oleh Shah et al. (2012) dalam *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* menegaskan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Kondisi di Unit Pelayanan Krakatau Medan ini menunjukkan bahwa peran manajemen dalam menegakkan kedisiplinan belum berjalan secara maksimal. Kurangnya pengawasan, pemberian sanksi yang tidak konsisten, serta lemahnya pembinaan dapat menjadi penyebab utama lemahnya penerapan disiplin. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis dari pihak manajemen untuk mengidentifikasi akar permasalahan, menetapkan sistem pengendalian disiplin yang terstruktur, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku disiplin.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelayanan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Krakatau Medan. Gaya kepemimpinan yang efektif terbukti mampu meningkatkan produktivitas, semangat, dan tanggung jawab kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peran pemimpin sangat menentukan dalam pencapaian kinerja organisasi. Selain itu, motivasi kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, baik dari dalam maupun luar diri, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, berkomitmen, dan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Sebaliknya, disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan, yang mungkin disebabkan oleh lemahnya penerapan aturan, kurangnya pengawasan, atau rendahnya kesadaran akan pentingnya disiplin. Namun demikian, secara simultan, ketiga variabel (kepemimpinan, motivasi, dan disiplin) tetap memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal cakupan wilayah yang hanya mencakup satu unit layanan, pendekatan kuantitatif yang belum menyentuh aspek kualitatif, serta tidak mengkaji variabel lain yang mungkin juga memengaruhi kinerja pegawai. Implikasinya, manajemen perlu memberi perhatian lebih pada pengembangan kepemimpinan dan program peningkatan motivasi kerja. Rekomendasi yang disarankan mencakup pelatihan kepemimpinan berbasis komunikasi dan pemberdayaan, penciptaan lingkungan kerja yang memotivasi, serta pendekatan edukatif dalam membangun budaya disiplin yang positif.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di sektor perbankan, sekaligus membuka peluang bagi studi lanjutan yang lebih luas dan mendalam.

Referensi

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Penerbitan Zanafa.
- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451–474. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163505>
- Amiruddin. (2019). Pengaruh etos kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor. Papua: Qiarar Media.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Bintoro, Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Gava Media.
- Burhanuddin, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Disiplin yang Berdampak pada Kinerja Karyawan dan Dosen. Qiara Media.
- Dadang, AM. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor. Qiara Media.
- Delaney, J. T., & Huselid, M. A. (1996). The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance. *Academy of Management Journal*, 39(4), 949–969.
- Efendi (dalam Dadang, 2020:40).
- Fauzi, H., Muntholib, H., & Kami, H. K. A. (2021). *Perilaku Kepemimpinan Partisipatif: Pengembangan Sasaran Kerja Dosen di Perguruan Tinggi Agama Islam*. Jawa Tengah: Lakeisha.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 20* (cet. VI). Semarang: UNDIP.
- Harta, R. (2020). *Meningkatkan Motivasi dan Prestasi Belajar Sejarah dengan Pendekatan Pendidikan Berbasis Masalah (PBL)*. Jawa Tengah: Penerbit Lakeisha.
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (2004). *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. SAGE Publications.
- Hudri, A. (2020). *Badai Politik Uang dalam Demokrasi Lokal*. Malang: Media Intelligence (Intrans Publishing Group).
- Hutahaean, W. S. (2021). *Introduction to Leadership*. Malang: Buku Pakar Media.
- Jepri, & Nanda, H. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pana Then Sindo Express. *Jurnal EMBA*, 8(1), 1977.
- Kraiger, K. (2017). Looking back and looking forward: Trends in training and development research. *Human Resource Development Quarterly*, 28(1), 1–7.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Pemuda Rosda Karya.
- Muhdar. (2021). *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Nizamuddin. (2020). *Tesis dan Penelitian Berbasis Tesis: disertai penerapan dan pendekatan analisis jalur*. Jakarta: Pantera Publishing.
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Nur, A. R., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Riset Sains dan Teknologi*, 4(1).
- Ode, H. (2019). *Pengembangan Organisasi Berbasis Spiritual*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Padmaningrum. (2021). *Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara*. Yogyakarta: Samudera Biru.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor–hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438–454. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>
- Robbins, S. P., & Hakim, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101. <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>
- Sellang, K., Ahmad, J., & Mustanir, A. (2019). *Strategi Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik: Dimensi, Konsep, Indikator, dan Implementasi*. Jakarta: Qiara Media.

- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Abjad.
- Suprihanto, J. (2018). Pengelolaan. Yogyakarta: UGM PERS.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). Penelitian Sumber Daya Manusia: Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows). Yogyakarta: Depublish.
- Tziner, A., Ben-David, A., Oren, L., & Sharoni, G. (2008). Attachment to work, job satisfaction and organizational commitment. *Psychological Reports*, 103(3), 911–917. <https://doi.org/10.2466/pr0.103.7.911-917>
- Uno, H. B. (2021). Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis dalam Pendidikan. Jakarta: Bumi Literasi.
- Van der Sluis, L. E. C., & Poell, R. F. (2003). The impact on career development of learning opportunities and learning behavior at work. *Human Resource Development Quarterly*, 14(2), 159–179. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1065>
- Wijoyo, H. (2021). Analisis Monograf Kepemimpinan Umat Buddha dalam Mengelola Lembaga Keagamaan Buddha (Studi Kasus Organisasi Umat Buddha di Medan). Independent Scholar.
- Wisantyo, Nurmitasari, I., & Madiistriyatno, H. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal MIX*, 5(1), 54–69.
- Yusuf, M., & Daris, L. (2019). Analisis Data Penelitian: Teori & Aplikasi di Bidang Perikanan. Bogor: PT Penerbit IPB Press.