

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BTN CABANG SYARIAH PEKANBARU

JELI NATA LIYAS

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Email : jaznatan@yahoo.co.id

## *Abstract*

*The purpose of this study was to determine the influence of Leadership Style, Motivation and Discipline on work performance on employee performance in PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Data analysis used is multiple linear regression analysis. The sample of this study are 35 respondents who are permanent employees in PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. The variables used are Leadership Style, Motivation and Discipline of work achievement. The results showed that the three variables tested simultaneously have a significant effect on employee performance in PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Partially Leadership Style significantly influence, while Motivation and Discipline of work achievement does not significantly influence. Leadership, Motivation and Discipline Variables on work performance have an effect of 8.36% on employee performance while the remaining 16,4% is influenced by other variables not included in the research*

*Keyword: Discipline of Work Performance, Employee Performance, Motivation, Style of Leadership*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia Merupakan satu-satunya sumber yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa Sumber Daya Manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur

seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal, dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Faktor kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa

memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan perusahaan di tentukan oleh kualitas kepemimpinan maka untuk meningkatkan kinerja karyawan didalam suatu organisasi, tidak terlepas dari sikap memimpin.

Pada PT. BTN (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru kepemimpinan selama beberapa tahun mengalami pergantian pemimpin. Beberapa hal yang ada dalam lingkungan Bank, tentu mengalami beberapa peraturan yang berbeda sesuai dengan siapa yang memimpin pada saat itu. Hal ini ditujukan pimpinan untuk karyawan Bank agar tetap menjaga kinerja karyawan demi tercapainya tujuan Bank, serta untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pimpinan selalu mengutamakan keseragaman pada karyawan, bertujuan menjaga kualitas kerja karyawan agar tetap memberikan kinerja yang baik kepada Bank. Seperti peraturan penggunaan seragam digunakan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan agar terlihat serasi dan tetap sesuai syariat Islam.

Manusia merupakan sumber daya yang sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu diperlukan kinerja yang baik dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang telah

ditetapkan oleh organisasi agar apa yang di rencanakan oleh organisasi dapat di capai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Kinerja sendiri merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik sesuai dengan tujuan organisasi. Jadi, Kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja harus mendapat perhatian dari para pimpinan organisasi, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan.

Sistem perbankan yang sehat, efisien dan tangguh perlu diupayakan. Dunia perbankan pada saat ini di tuntutan untuk memberikan kontribusi yang kuat kepada aspek ekonomi dalam hal menjaga kestabilan ekonomi yang berdampak pada ekonomi kemasyarakatan, sehingga bank menjadi sarana penting bagi masyarakat dalam hal mengelola keuangan serta menjadi sentra penambahan modal usaha bagi masyarakat yang membutuhkan modal yang lebih besar untuk menjalankan usahanya.

Bank BTN Syariah adalah badan usaha

yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat sesuai syariat Islam. Dalam menjalankan fungsinya diharapkan senantiasa memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan pada nasabah. Keberhasilan bank dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya mutu pelayanan prima. Mutu pelayanan Bank sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor dominan adalah Sumber Daya Manusia.

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru merupakan salah satu dari sekian banyak Bank yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat besar, sehingga dalam hal pelaksanaan tugasnya haruslah memiliki sumber daya yang bermutu.

Kualitas kepemimpinan yang baik adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi, karena kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi sehingga secara keseluruhan dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pada umumnya tujuan ini supaya organisasi dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Target produk pembiayaan yang ditetapkan oleh PT. Bank

Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru 5 tahun terakhir mengalami kenaikan dan penurunan, serta pencapaian atau realisasi jumlah target produk pembiayaan juga mengalami kenaikan dan penurunan dalam jangka 5 tahun terakhir, penurunan target produk pembiayaan yang paling rendah bisa dilihat pada tahun 2014 yaitu 86,08% dikarenakan kurangnya penegasan dari pemimpin kepada karyawan, karena pencapaian kurang dari target yang telah ditetapkan, sedangkan kenaikan target tertinggi terjadi pada tahun 2015 dengan pencapaian 103,87 % melebihi target yang telah ditetapkan oleh PT. Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi bawahan, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan. kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Semakin kepemimpinan dalam

sebuah organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Yukl, 2009:4).

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.

### **Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Jadi motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Robbins, 2008:213).

H2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.

### **Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin

karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran, Singodimedjo (2008).

H3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.

### **METODE PENELITIAN**

Adapun populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 36 orang karyawan. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan sampel jenuh (metode sensus). Dimana metode sensus merupakan metode pengambilan sampel dari semua anggota populasi yang akan dijadikan sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 35 orang

karyawan tetap, diluar pimpinan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali & Chariri, 2007). Untuk regresi yang variabel bebas terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda. Oleh karena variabel bebas diatas mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda.

### Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali & Chariri, 2007). Kriteria yang digunakan:

- Taraf Sig. ( $\alpha$ ) = 5% atau 0,05
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

### Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali & Chariri, 2007). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis

secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

- $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- $H_1: \beta_1 = \beta_2 \neq 0$ , artinya variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2007):

- Apabila  $F_{tabel} > F_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak pada  $\alpha = 5\%$
- Apabila  $F_{tabel} < F_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima pada  $\alpha = 5\%$

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linear berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen) (Priyatno, 2008). Dengan kata lain pengujian model menggunakan  $R^2$ , dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linear berganda adalah variabel-variabel independen yang

mampu mewakili keseluruhan dari variabel-variabel independen lainnya dalam mempengaruhi variabel dependen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

#### Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan terhadap variabel kinerja karyawan. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial. Hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yang kemudian dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ .

**Tabel 1. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,524	1,748		-0,3	0,766
Gaya					
Kepemimpinan	0,387	0,236	0,293	1,642	0,111
Motivasi	0,013	0,181	0,012	0,07	0,945
Kedisiplinan	0,652	0,145	0,647	4,495	0,000

#### 1) Variabel Gaya Kepemimpinan

Ho : Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ha : Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (1,642) <  $t_{tabel}$  (2,0367) sehingga hipotesis alternatif (Ha) ditolak dan hipotesis nol (Ho) diterima. Dengan ditolaknya Ha berarti secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 2) Variabel Motivasi

Ho : Secara parsial Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ha : Secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (0,07) <  $t_{tabel}$  (2,0367) sehingga hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Dengan diterimanya Ho berarti secara parsial Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 3) Variabel Kedisiplinan

Ho : Secara parsial Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ha : Secara parsial Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (4,495) <  $t_{tabel}$  (2,04227) sehingga hipotesa alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Dengan ditolaknya Ha berarti secara parsial Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan terhadap variabel kinerja karyawan.

**Tabel 2. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	271,865	3	90,622	58,852	,000 <sup>a</sup>
Residual	47,735	31	1,54		
Total	319,6	34			

Ho : Secara bersama-sama variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Secara bersama-sama variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  (58,852) lebih besar > dari  $F_{tabel}$  (2,890) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti secara bersama-sama variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerapkan variabel dependen, dimana jika nilai R square mendekati satu maka variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi

variasi variabel dependen.

**Tabel 3. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,922 <sup>a</sup>	,851	,836

Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R square) yang diperoleh sebesar 0,836. Hal ini berarti 83,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan, sedangkan sisanya 16,4 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.

## PEMBAHASAN

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru, Pekanbaru. Dengan demikian pembahasan yang dilakukan adalah untuk melihat signifikansi kontribusi pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif,

menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam kinerja karyawan. Hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel Gaya Kepemimpinan yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan. Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru, Pekanbaru yang mana kenaikan ataupun penurunan yang disebabkan oleh perubahan Gaya Kepemimpinan tersebut tidak bersifat signifikan.

Berdasarkan analisis deskripsi variabel Gaya Kepemimpinan indikator arahan yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan memiliki skor yang paling tinggi. Pemimpin harus memberikan arahan agar semangat kerja karyawan makin meningkat sehingga kenaikan kinerja tercapai dan tujuan perusahaan juga tercapai. Sedangkan indikator struktur posisi yang diberikan perusahaan sesuai dengan posisi karyawan memiliki skor paling kecil. Perusahaan harus menyesuaikan pemberian posisi kerja sesuai kemampuan dengan posisi atau jabatan karyawan agar karyawan bisa bekerja maksimal sehingga berdampak pada kinerjanya yang bisa menguntungkan perusahaan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Pramudiya Hardista Kristanto (2015) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan yang diberikan terhadap kinerja karyawan. Dimana kedua penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan berarti dapat dinyatakan jika terjadi peningkatan atau pun penurunan pada variabel Gaya Kepemimpinan maka akan berdampak juga pada peningkatan atau pun penurunan terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan.

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa Motivasi merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel Motivasi yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi tidak signifikan. Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan jika terjadi peningkatan atau pun penurunan pada variabel Motivasi maka akan mempengaruhi peningkatan atau pun penurunan terhadap Kinerja Karyawan tetapi tidak signifikan.

Berdasarkan analisis deskripsi variabel Motivasi indikator dorongan mencapai tujuan di tempat bekerja tidak mengganggu suasana kerja anda memiliki skor paling tinggi. Dengan demikian tidak mengganggu karyawan dalam bekerja dan karyawan merasa nyaman sehingga

karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Sedangkan indikator inisiatif dan kreatifitas tercipta dengan baik memiliki skor paling kecil. Kepedulian terhadap hasil kerja optimal tidak cukup baik. Dimana karyawan menjadi tidak membantu dan tidak berkembang dalam perbaikan kerja sehingga tidak bisa menunjukkan kinerjanya dengan maksimal. Perlu adanya upaya perusahaan untuk selalu menjaga keasrian dan meningkatkan integritas, kreatifitas, inisiatif agar karyawan merasa terdorong, peduli dan bisa bekerja secara maksimal.

Hasil penelitian ini dapat didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Windy Dyah Indryani dan Anindita Budiarti (2016), dari hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif tetapi tidak signifikan dari Motivasi.

### **Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa Kedisiplinan merupakan faktor yang dianggap cukup baik oleh responden dalam Kinerja Karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel Kedisiplinan yang menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan signifikan. Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan jika terjadi peningkatan atau pun penurunan pada variabel Kedisiplinan maka akan mempengaruhi peningkatan atau

pun penurunan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan analisis deskripsi variabel Prestasi Kerja indikator kedisiplinan dan penerapan sesuai SOP yang berkualitas akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang inovatif memiliki skor yang paling tinggi. Dengan demikian perusahaan tetap harus menjaga dan bahkan meningkatkan pengawasan kerja dan penerapan sesuai SOP yang berkualitas, sehingga karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja karena sudah sesuai dengan jalurnya dan juga perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang inovatif juga bisa meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan indikator kehadiran yang diberikan perusahaan menambah kesempatan karyawan untuk kemajuan karirnya memiliki skor paling kecil. Disini kehadiran terhadap karyawan merupakan salah satu faktor penting dan sebagai penilai karyawan. Sehingga jika kehadiran dengan aturan diberikan terhadap karyawan maka karyawan akan berusaha untuk melakukan pekerjaannya dengan baik serta mengurangi tingkat kepedulian dan kesalahan dalam bekerja sehingga terjadi kenaikan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Marimin (2011) yang menyatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana kedua penelitian ini dapat dinyatakan jika terjadi peningkatan atau pun penurunan pada variabel Kedisiplinan maka akan berdampak juga pada peningkatan atau pun penurunan terhadap Kinerja Karyawan yang hasilnya adalah signifikan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang digunakan dengan memasukkan semua unsur variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan yang hasilnya menunjukkan adanya pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Nilai Probabilitas yang diperoleh adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,836 yang memberikan arti bahwa besarnya kontribusi dari variabel-variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 83,6% dan sisanya sebesar 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Hal ini cukup memberikan keyakinan bahwa variabel-variabel independen tersebut memberikan pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.

Hasil uji ANOVA diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar

58,852 dengan tingkat signifikan  $F = 0,000$ . Karena probabilitas yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru, Pekanbaru. Dari hasil penelitian tersebut dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.

Hasil penelitian ini dapat didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Arlan Adinata (2011), dari hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data tersebut diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu pemimpin harus memberikan arahan yang baik agar dapat membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Berdasarkan pengujian secara parsial, hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.

2. Motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus menciptakan inisiatif dan kreatifitas sehingga suasana kerja yang baik, aman dan nyaman agar karyawan dapat bekerja maksimal sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian secara parsial, hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.
3. Kedisiplinan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian pujian yang diberikan perusahaan terhadap karyawan bisa meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga akan terjadi peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian secara parsial, hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Kedisiplinan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.
4. Tercapainya tujuan perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia. Karena itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Berdasarkan pengujian secara simultan, hasil penelitian membuktikan bahwa ketiga variabel Gaya

Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amstrong, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Andespa, R. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Nasabah dalam Menabung di Bank Syariah. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1): 43-57.
- Darmanto, D., & Harahap, R.H. (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 5(1): 1-19.
- Ghozali, I., & Chariri, A. I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Indryan, W. D., & Budiarti, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 5(9).
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1): 17-26.

- Mangkunegara, A.A.P. (2008). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Marimin, A. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 2(1): 23-37.
- Susila, N. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPPD Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Excellent*, 1(2).
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Yogyakarta: Mediakom.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sulastri, T. (2007). Hubungan Motivasi Berprestasi dan Disiplin dengan Kinerja Dosen. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1): 13-21.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.