

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SUMUT KANTOR PUSAT MEDAN

¹Nanda Tania Syahfitri,²Sri Rezeki

Universitas Negeri Medan

¹nandatania13@gmail.com, ²srirezekieko@unimed.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Leadership Style, Work Motivation and Work Discipline on PT Employee Performance. Bank SUMUT Medan Head Office. The sample in this study was 195 employees determined using the Slovin formula. Data collection uses a questionnaire distributed to employees. The research results show that Leadership Style has a negative and significant effect on performance with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($-4.043 > 1.652$) with a significance level of $0.000 < 0.05$. Work Motivation has a positive and significant effect on performance with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($5.249 > 1.652$) with a significance level of $0.000 < 0.05$. Furthermore, Work Discipline has a negative and significant effect on performance with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($-3.850 > 1.652$) with a significance level of $0.000 < 0.05$. Leadership Style, Work Motivation and Work Discipline have a significant effect on performance with a value of $F_{count} > F_{table}$ ($21.771 > 3.04$) with a significance level < 0.05 ($0.000 < 0.05$). The contribution of the three variables to employee performance is 25.5% and the remaining 74.5% is influenced by other variables.
Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 195 pegawai yang ditentukan dengan rumus slovin. Pengumpulan data menggunakan angket yang dibagikan kepada pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-4,043 > 1,652$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,249 > 1,652$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Selanjutnya Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-3,850 > 1,652$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,771 > 3,04$) dengan tingkat signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Kontribusi ketiga variabel terhadap kinerja pegawai sebesar 25,5% dan sisanya 74,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia global saat ini, persaingan industri perbankan semakin kuat antar bank, baik bank nasional (BUMN), bank umum, maupun bank-bank kecil yang kini mulai melemah posisinya di masyarakat. Setiap Bank berupaya mencapai tujuan dan sasaran dengan menyediakan dan mengembangkan berbagai produk, layanan dan fasilitas yang dimilikinya. Adapun kegiatan yang dilakukan Bank SUMUT, meliputi pengambilan uang masyarakat dalam bentuk pinjaman, kredit, deposito, dan pinjaman lainnya. Tujuan Bank SUMUT adalah untuk mendukung dan melengkapi pertumbuhan perekonomian dan infrastruktur di seluruh wilayah serta menjadi satu-satunya sumber tabungan dalam negeri

terbesar guna meningkatkan taraf hidup masyarakat. Untuk menyalurkan setiap produk dan jasanya kepada masyarakat Bank SUMUT membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Bersumber survei, masih adanya permasalahan kinerja pegawai di PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan yang kurang memenuhi standar kerja yang diharapkan perusahaan. Diantaranya masih terdapat sebagian pegawai yang memanfaatkan waktu kerjanya untuk menyelesaikan tugas-tugas lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya, hal ini disebabkan karena pekerjaan yang dilimpahkan kepada mereka tidak selalu selesai tepat waktu sehingga menyulitkan mereka untuk bekerjasama dengan pegawai lain dan menimbulkan konflik antar pegawai, masih terdapatnya sebagian pegawai yang tidak mampu menyelesaikan tugas pekerjaannya tepat waktu sehingga tidak mampu memenuhi target yang telah ditetapkan. Untuk mempengaruhi orang-orang dalam suatu lingkungan kerja tertentu dibutuhkan suatu pola perilaku kerja yang konsisten dan terarah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk itu diperlukan gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai cara seseorang berperilaku dengan cara yang mereka anggap dapat mempengaruhi perilaku orang lain. Namun gaya kepemimpinan yang ada di PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan masih kurang mendukung kinerja pegawai. Kondisi ini dapat dilihat dari hubungan atasan dengan bawahan yang kurang baik mengingat kurangnya komunikasi dalam memberikan pengarahannya dengan jelas, selain itu keluhan untuk masalah kerja pegawai dan pengambilan keputusan yang tidak selalu melibatkan pegawai. Faktor lain yang cukup penting dalam perusahaan adalah faktor motivasi, sebab motivasi berkaitan erat dengan sumber daya manusia pada perusahaan. Motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Jika seorang pegawai memiliki kemampuan yang luar biasa tetapi tidak bersemangat untuk menyelesaikan tugasnya, hasilnya tidak akan memuaskan. Ini dapat dicapai dengan memberikan penghargaan atau insentif kepada pegawai yang mampu membuat mereka tetap termotivasi. Tak hanya itu berdasarkan hasil pengamatan, dapat dilihat bahwa kondisi yang terjadi di PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan kurang disiplinnya pegawai dalam bekerja terbukti pegawai yang tidak mematuhi dan mengikuti peraturan yang ada di PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan, selain itu masih banyaknya jumlah pegawai yang hadir melewati dari waktu yang telah ditentukan, misalnya seharusnya jam masuk kantor dimulai pukul 08.00 wib pagi tetapi masih ada yang hadir pada pukul 09.00 wib pagi sementara istirahat pada pukul 12.00 - 14.00 wib namun pada kenyataannya masih ditemukan pegawai yang kembali ke kantor pada pukul 15.00 wib. Selain itu, kurangnya disiplin kerja pada diri pegawai menyebabkan menurunnya kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin lebih mengetahui mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan, maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti masalah yang ada pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan."**

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana. Korelasi sederhana dimaksudkan untuk mengetahui hubungan variabel independen dan variabel dependen, sedangkan regresi sederhana dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y. Variabel dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) kemudian Kinerja Pegawai (Y). Data analisis menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS 25. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 195 pegawai. Dalam penelitian ini metode kuesioner digunakan untuk pengumpulan data. Untuk memperoleh data dengan

cara memberikan daftar pertanyaan yang telah ditentukan sesuai dengan indikator objek penelitian. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1:Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan.

H2:Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan.

H3:Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan.

H4:Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Parsial (Uji-T)

Variabel gaya kepemimpinan X_1 memiliki $t_{hitung} -4,043$ sedangkan t_{tabel} dengan rumus t_{tabel} yaitu $df (n-k) = 191 = 1,652$. Maka ($t_{hitung} -4,043 > t_{tabel} 1,652$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima secara parsial gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Variabel motivasi kerja (X_2) memiliki $t_{hitung} 5,249 > t_{tabel} 1,652$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima secara parsial motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Variabel disiplin kerja (X_3) memiliki $t_{hitung} -3,850 > t_{tabel} 1,652$ F_{tabel} dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima secara parsial disiplin kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji Simultan (Uji-F)

F_{hitung} gaya kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 21,771 sedangkan F_{tabel} dengan rumus F_{tabel} yaitu $df = (n-k-1) = 191 = 3,04$. Maka ($F_{hitung} 21,771 > F_{tabel} 3,04$) dan dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan.

Koefisien Determinasi

Angka R sebesar 0,505 menunjukkan bahwa kolerasi atau hubungan yang kuat antara variabel independent (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja) dengan variabel dependen (kinerja). Koefisien determinan (R square) sebesar 0,255. Nilai 0,255 ini menunjukkan bahwa variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama sebesar 25,5% dan sisanya 74,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan.

3. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan.
4. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan. Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 25,5% dan sisanya 74,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan, dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan
Berdasarkan penilaian responden dalam penelitian ini, upaya yang sebaiknya dilakukan pihak perusahaan yaitu :
 - a. Pimpinan PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan sebaiknya langsung memberikan tugas yang perlu dikerjakan kepada pegawai, tanpa melalui pelimpahan wewenang. Dan ketika memberikan tugas, pimpinan berkomunikasi secara langsung dan memberikan perintah secara jelas kepada pegawai, sehingga bawahan merasa lebih dihargai oleh pimpinan, disamping itu pimpinan hendaknya mau mendengarkan masalah yang sedang dihadapi oleh pegawai. Oleh sebab itu, hal tersebut dapat dilakukan dengan baik oleh instansi untuk dapat meningkatkan kinerja.
 - b. PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan sebaiknya memberikan motivasi secara berkala ataupun terus menerus sebagai pemberian semangat dan pantang menyerah dalam menjalankan pekerjaan. Salah satunya dengan memberikan penghargaan berupa bonus kepada pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Selain itu, hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja juga harus diperhatikan oleh pimpinan.
 - c. PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan hendaknya lebih meningkatkan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai dengan cara memantau pegawai jika ada urusan dengan alasan yang jelas dan menindak tegas pegawai yang melakukan penyimpangan yang tidak sesuai dengan standar operasional perusahaan.

Daftar Pustaka

- Adhitya Irvan Wardaka (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Sekecamatan Sukoharjo Kabupaten Sukoharjo Jawa Tengah. *BAEJ* 1 (2) (2020) 128 – 135.
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94-102.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ke dua*, Jakarta : Penerbit Universitas Trisakti.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

- Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2(2), 121–140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>.
- Azhary, N. R. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tri Sumber Makmur Indah. 1(3), 11–21.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keenam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Diastuti, W. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Sarinah (Persero) Jakarta Woro. *Jurnal MIX*, IV(1), 114–122.
- Hamlan, D. (2015). Pengaruh kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai badan pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana daerah provinsi sulawesi tengah. *Jurnal Katalogis*, 3(1), 84–94.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265–278.
- Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2012). Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship. *Jurnal Ekonomi, Bisnis % Entrepreneurship*, 6(1), 26-38.
- Kadarisman. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Raja Grafindo.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178-192.
- Malayu S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Maria, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalo*, 1, 95–104. <http://dinkes.sulteng.go.id>
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(2), 33–39.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1).
- Priansa. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung:Alfabeta.
- Rivai, Veithzal 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>.
- Stephen, Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Sudaryo, yoyo dkk 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.

- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Suwanto (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT. BFI Financial Indonesia TBK. *Jurnal Ekonomi Efektif Volume, 1*(2), 158-166.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III*(4), 1–20.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'ministrare, 4*(1), 15.
- Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif, 13*(1), 97–111.
- Widiyanti, A., Lie, D., Butarbutar, M., & Wijaya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan, 5*(2), 1-10.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso).