

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH BPR BANK PASAR KABUPATEN BANGLI

Oleh :
Ida Bagus Gede Rama Iswara

ABSTRAKSI

Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli sekarang ini telah memperhatikan pentingnya seorang pemimpin dalam pemberian motivasi kerja. Kegiatan ini dilaksanakan dengan harapan agar para karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sehari-hari memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga secara langsung nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai serta merealisasikan tujuan perusahaan dengan baik.

Perumusan masalah dalam penelitian ini : Apakah ada pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli. Sebagai tujuan dalam penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli dan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli.

Hasil penelitian diketahui dari analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 4,849 + 0,070X_1 + 0,521X_2$. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli. Hasil Uji F diperoleh F-signifikansi uji F $0,000 < 0,05$ berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Ini berarti hipotesis yang menyatakan "Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli dapat diterima.

Uji T-test antara Kepemimpinan dengan Kinerja: Tingkat signifikansi nilai t-hitung = $0,039 < 0$. Ini berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli. Sedangkan Uji T-test antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai : Tingkat signifikansi nilai t-hitung adalah sebesar $0,001 < 0,05$, ini berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli

Kata kunci : Kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset penting bagi perusahaan, mereka merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan bahkan untuk kelangsungan hidup perusahaan tersebut di masa yang akan datang. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk hasil produksi kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja dan seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dalam berproduksi di perusahaan. Pengaruh pemimpin diperlukan agar gagasan dari kebijakan atau program kerja yang dibuat dapat diterima, selain itu untuk memotivasi karyawan

supaya mendukung dan melaksanakan keputusan yang dibuat. Pemimpin tidak hanya dapat mengatakan kepada bawahan mereka apa (*what*) yang harus dikerjakan, tetapi juga mengarahkan mereka bagaimana (*how*) melaksanakan perintah pemimpin, dengan demikian upaya yang dilakukan pemimpin adalah bagaimana dia mampu mempengaruhi bawahannya yang berada didalam unit kerjanya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpinnya. Dalam suatu perusahaan, seorang pemimpin bukan semata-mata sebagai obyek dalam pencapaian tujuan, tetapi sekaligus menjadi subyek atau pelaku.

Menurut pendapat Kreitner dan Kinick (1989) dalam Mamik (2010:88) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah gaya yang digunakan oleh seorang manajer untuk mempengaruhi, mengatur dan mengkoordinasikan karyawan (bawahan) dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang efektif. Peran penting seorang pemimpin dalam pencapaian tujuan perusahaan ini ditegaskan oleh Gibson (2003), bahwa keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh efektivitas keberhasilan pemimpin dan karyawan dari semua divisi dalam perusahaan.

Kelangsungan hidup perusahaan juga tergantung kepada motivasi kerja para karyawan. Motivasi sendiri berkaitan dengan arah dari perilaku individu yang menyangkut perilaku yang dipilih seseorang bila terdapat beberapa alternatif, kekuatan perilaku seseorang setelah melakukan pemilihan alternatif, dan ketetapan perilaku tersebut. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (1998) dalam Mamik

(2010:88) bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Menurut Gibson (1996) dalam Ermayanti (2001:3) dan Sujak (1990) dalam Ermayanti (2001:3), mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Karyawan yang kurang termotivasi dapat bersikap tidak acuh terhadap pekerjaan, pengaturan yang buruk, sering absen dan masalah lainnya. Hal ini membuktikan pentingnya masalah motivasi di dalam organisasi.

Karyawan yang termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya dorongan yang kuat untuk memenuhi yaitu Upah/ Gaji yang layak, Pemberian insentif, Mempertahankan harga diri, Memenuhi kebutuhan rohani, Memenuhi kebutuhan partisipasi, Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, Menimbulkan rasa aman di masa depan, Memperhatikan lingkungan tempat kerja, Memperhatikan kesempatan untuk maju, Menciptakan persaingan yang sehat (Riduwan, 2002:66). Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan perusahaan.

Penelitian mengenai kinerja pegawai, peneliti mengambil lokasi di Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli. Bank sebagai lembaga yang bergerak dalam bidang keuangan sudah seharusnya memiliki semangat kerja yang tinggi bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Hasil wawancara peneliti dengan Direktur Utama Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli dan dengan beberapa karyawan pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli dan dengan studi dokumentasi yang dilakukan, adanya motivasi langsung dari pemimpin dalam bentuk rapat rutin yang diadakan setiap hari pagi yang membahas tentang pencapaian target untuk satu minggu, perbulan dan pertahun yang harus dicapai, program-program tentang peningkatan pelayanan kepada nasabah agar nasabah tetap loyal pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli yaitu bertahan untuk tetap menabung, dan meningkatkan jumlah saldonya, dan selanjutnya rencana kerja untuk mencari nasabah baru dan maintenancenya.

Demikian juga hasil wawancara peneliti dengan Direksi Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli yaitu bapak I Ketut Budiana, S.E bahwa Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli, karyawannya sudah memiliki kinerja yang cukup baik yaitu target yang ditetapkan perusahaan yang berupa jumlah dana yang terhimpun maupun tersalurkan kepada pihak ketiga sudah melebihi target. Hasil Studi dokumentasi peneliti pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli ditemukan bahwa dana/ simpanan pada tahun 2014-2015 seperti pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel Jumlah dana pinjaman dan dana pihak ketiga pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli Tahun 2014 (dalam jutaan rupiah)

No	Jenis Data	Target tahun 2014			Realisasi tahun 2014			Keterangan
		Catur wulan I	Catur wulan II	Catur Wulan III	Catur wulan I	Catur wulan II	Catur wulan III	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Dana pinjaman	350.000	400.000	450.000	375.000	410.000	480.000	Melebihi target
2	Dana pihak ketiga	575.000	650.000	700.000	610.000	680.000	735.000	Melebihi target

Sumber : Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli

Dari Tabel tersebut diatas Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli pada tri wulan pertama sampai pada catur wulan ketiga tahun 2014 dana pinjaman maupun dana pihak ketiga telah melebihi target, ini suatu bukti bahwa kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli kinerjanya cukup baik. Sedangkan untuk tahun 2015 jumlah dana pinjaman maupun jumlah dana pihak ketiga dari catur wulan pertama sampai pada catur wulan ketiga tahun 2015 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut

Tabel Jumlah dana pinjaman dan dana pihak ketiga Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli Tahun 2015 (dalam jutaan rupiah)

No	Jenis Data	Target tahun 2015			Realisasi tahun 2015			Keterangan
		Tri wulan I	Tri wulan II	Tri Wulan III	Tri wulan I	Tri wulan II	Tri wulan III	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Dana pinjaman	450.000	470.000	500.000	655.000	475.000	550.000	Melebihi target
2	Dana pihak ketiga	600.000	700.000	750.000	620.000	740.000	765.000	Melebihi target

Sumber : Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli

Dari tabel diatas dinyatakan Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli pada catur wulan pertama sampai pada catur wulan ketiga tahun 2015 dana pinjaman maupun dana pihak ketiga telah melebihi target, ini suatu bukti bahwa kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli kinerjanya cukup baik.

Dari tabel 1.1 dan 1.2 dapat dilihat, hal ini menunjukkan suatu kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli adalah cukup baik, pencapaian kinerja karyawan ini tercapai salah satunya adalah berkat kerja keras seluruh karyawan pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli dan tidak terlepas adanya peran pimpinan didalam memotivasi karyawannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, perumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli.

- 2) Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah disampaikan diatas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1). Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli
- 2). Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

- 1). Bagi Mahasiswa

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada umumnya dan masalah kepemimpinan dan motivasi kerja pada khususnya. Selain itu dapat mempraktikkan mata kuliah metodologi penelitian dalam pengerjaan skripsi ini, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2). Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terhadap berbagai masalah yang muncul yang menyangkut tentang kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli.

3). Bagi Lembaga/ Universitas.

Hasil penelitian ini dapat menambah bahan bacaan ilmiah bagi mahasiswa untuk menambah pengetahuan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi yang ingin meneliti masalah yang sejenis

II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Pemimpin

Arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/ kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan- khususnya kecakapan-kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk pencapaian satu beberapa tujuan (Kartini Kartono, 1994 : 181).

2.1.2 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi proses organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Berikut ini adalah definisi kepemimpinan menurut beberapa ahli :

Menurut Hasibuan, (2003;197) kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Indikator Kepemimpinan

Umar, (2001:31) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan manajerial yang kokoh. Lima landasan atau indikator yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin yaitu :

1) Cara Berkomunikasi.

Merupakan suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin didalam mengkomunikasikan pekerjaan ataupun tugas yang diberikan kepada para pegawai/bawahan.

2) Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi merupakan langkah yang ditempuh seorang pemimpin agar para pegawai memiliki semangat dan kegairahan kerja, selain itu memberikan bimbingan atau kelompok secara teknis terhadap suatu pekerjaan tentang pelaksanaan tugas yang belum dimengerti pegawai.

3) Kemampuan Memimpin.

Kemampuan memimpin merupakan kemampuan dari seorang pemimpin didalam mempengaruhi pegawai dengan memberikan petunjuk tentang pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja yang baik dan menyenangkan.

4) Pengambilan Keputusan.

Pengambilan keputusan oleh pemimpin mengenai segala kegiatan yang dilakukan perusahaan akan melibatkan para pegawai sehingga dapat dipakai sebagai dasar para pegawai didalam melaksanakan tugas.

5) Kekuasaan yang positif.

Sikap seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas sehari-hari memiliki wewenang didalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada didalam suatu perusahaan.

2.1.4 Tipe-Tipe Kepemimpinan

Menurut Siagian, (2003:27) menyatakan ada lima tipe kepemimpinan , yaitu :

1. Tipe Otokratik
2. Tipe Paternalistik
3. Tipe Kharismatik
4. Tipe Laissez Faire
5. Tipe Demokratif

2.1.5 Syarat Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono, (2003:31) seorang pemimpin harus memiliki beberapa kelebihan, yaitu:

- 1) Kapasitas

- 2) Prestasi
- 3) Tanggung jawab
- 4) Partisipasi
- 5) Status

2.1.6 Sifat Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono, (2003:37-41) menjelaskan terdapat 10 sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu sebagai berikut:

- 1) Energi jasmaniah dan mental
- 2) Kesadaran akan tujuan dan arah
- 3) Antusiasme
- 4) Keramahan dan kecintaan
- 5) Integritas
- 6) Penguasaan teknis
- 7) Ketegasan dalam mengambil keputusan
- 8) Kecerdasan
- 9) Keterampilan mengajar
- 10) Kepercayaan

2.1.7 Tugas dan Fungsi Kepemimpinan

Menurut Keating yang dikutip Harbani Pasolong, (2008:21) tugas kepemimpinan yaitu:

1. Memulai (*initiating*)
2. Mengatur (*regulatin*)
3. Memberitahu (*informating*)

4. Mendukung (*supporting*)

5. Menilai (*evaluating*)

Sedangkan fungsi kepemimpinan menurut Adair, (2008:11) yaitu:

1. Perencanaan

2. Pemrakarsaan

3. Pengendalian

4. Pendukung

5. Penginformasian

6. Pengevaluasian

2.1.8 Pengertian Motivasi kerja

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari seorang individu yang akhirnya menggerakkan atau mengarahkan perilaku individu yang bersangkutan (Tohardi, 2002:334).

Sedangkan menurut Mangkunegara, (2005:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

2.1.9 Jenis-jenis Motivasi kerja

Adapun jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan, (2003:99) sebagai berikut :

- a) Motivasi Positif (Insentif Positif)
- b) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

2.1.10 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara, (2005:100) diantaranya yaitu:

1. Prinsip partisipasi
2. Prinsip komunikasi
3. Prinsip mengakui andil bawahan
4. Prinsip pendelegasian wewenang
5. Prinsip memberi perhatian

2.1.11 Tujuan Motivasi kerja

Menurut Hasibuan, (2007:97) tujuan pemberian motivasi yaitu:

- 1) Mendorong gairah dan semangat karyawan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.12 Manfaat Motivasi Kerja

Menurut Arep, (2003:16) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

2.1.13 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara, (2005:100) adalah sebagai berikut:

1. Upah/ Gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup.
2. Pemberian insentif, yang diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja, prestasi kerja.
3. Mempertahankan harga diri, yaitu diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak, dan kenaikan pangkat.
4. Memenuhi kebutuhan rohani, yaitu diukur dengan kebebasan menjalankan sariat agama, menghormati kepercayaan orang, dan penyelenggaraan ibadah.
5. Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab.

6. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan kemampuan, memperhatikan pendidikan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan.
7. Menimbulkan rasa aman di masa depan, seperti indikator penyelenggaraan jaminan hari tua, pembayaran pensiun, pemberian perumahan.

2.1.14 Pengertian Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja karyawan menurut Robbins, (2006:56), yaitu Kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaan.

Sedangkan Rivai, (2005:309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Adapun menurut Mangkunegara, (2004:67) mendefinisikan kinerja atau prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

2.1.15 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara, (2005:65) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan)

- 2) Faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

2.1.16 Indikator Kinerja

Menurut Rivai, (2005:285) Indikator-indikator yang dinilai dalam proses penilaian kinerja pada umumnya adalah :

- 1) Inisiatif

Inisiatif yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mantaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dalam keadaan mendesak dengan penuh tanggung jawab...

- 2) Prestasi Kerja.

Yang dimaksud prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

- 4) Ketepatan waktu

Yang dimaksud dengan ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mantaati peraturan kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar

larangan yang telah ditetapkan lembaga/organisasi maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5) Kejujuran

Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

2.1.17 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja karyawan yang aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Guritno, 2005:84).

2.1.18 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagi pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik

dan terintegritas pada tujuan yang diinginkan perusahaan. Perusahaan bukan hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang maksimal (Hasibuan, 2009:141).

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian telah dilakukan berbagai pihak untuk meneliti pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, adapun penelitian yang telah dilakukan seperti di bawah ini :

1. Penelitian yang dilakukan oleh I Nyoman Merta, (2010) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Arysta Mandiri, Denpasar, pokok masalah yang diangkat adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada percetakan Arysta Mandiri Denpasar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Arysta Mandiri Denpasar. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisa dengan mengkuantitatifkan respon karyawan yang dibantu dengan kuisisioner, analisis rank spearmen, analisis determinasi dan analisis t-test. Kesimpulan adalah berdasarkan analisis dari kuisisioner adalah memperoleh rata-rata skor dari 17 responden sebesar 2,8 berarti gaya kepemimpinan dinyatakan cukup baik, sedangkan rata-rata skor kinerja karyawan sebesar 3,5 berarti kinerja yang cukup baik. Hasil analisis dari korelasi berganda adalah sebesar 0,75 termasuk korelasi yang tinggi dan positif

antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil analisis determinasi adalah 56,25 % artinya ada variasi sebesar 56,25 % antara kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 43,75 % variasi hubungan dengan faktor lain. Hasil uji F diperoleh F hitung sebesar 32,46, Hasil analisis t-test adalah t-hitung sebesar 4,3884 dan nilai t-tabel sebesar 1,753 berarti t-hitung lebih besar dari t-tabel sesuai dengan kinerja pengujian berarti H_0 dan H_1 diterima, berarti korelasi signifikan. Saran yang dapat dikemukakan melihat kenyataan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang nyata terhadap kinerja karyawan dimana kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, untuk itu perlu dipertahankan dan bila perlu ditingkatkan kembali. Kepemimpinan mempengaruhi kinerja, oleh karena itu seorang pemimpin hendaknya melakukan pengawasan dan pendekatan-pendekatan secara personal agar bisa mempertahankan kinerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama-sama membahas pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah: tempat penelitian terdahulu adalah pada Percetakan Arysta Mandiri Denpasar, sedangkan tempat penelitian sekarang adalah pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli.

2. Penelitian yang telah dilakukan oleh Asri Widiastuti (2006) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Widia Sedana Panjer Denpasar. Pokok masalah yang diangkat Bagaimana pengaruh

kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan Koperasi Widia Sedana Panjer Denpasar. Dengan hipotesis gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Koperasi Widia Sedana Panjer Denpasar menemukan korelasi hubungan yang tinggi dan positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan dengan nilai r sebesar 0.475 juga ditemukan determinasi sebesar 22,6 % berarti variasi hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 22,6 % dan sisanya 77,4 % hal ini didukung dari hasil analisa T-test untuk koefisien diperoleh t-tabel sebesar 1,711 dan t-hitung sebesar 5,6015 terletak pada daerah penolakan H_0 ini berarti hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada Koperasi Widia Sedana Panjer Denpasar adalah nyata dan bukan secara kebetulan. Saran yang dapat dikemukakan melihat kenyataan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang nyata terhadap kinerja karyawan dimana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan, untuk itu perlu dipertahankan dan bila perlu ditingkatkan kembali. Kepemimpinan mempengaruhi kinerja, oleh karena itu seorang pemimpin hendaknya melakukan pengawasan dan pendekatan-pendekatan secara personal agar bias mempertahankan kinerja.

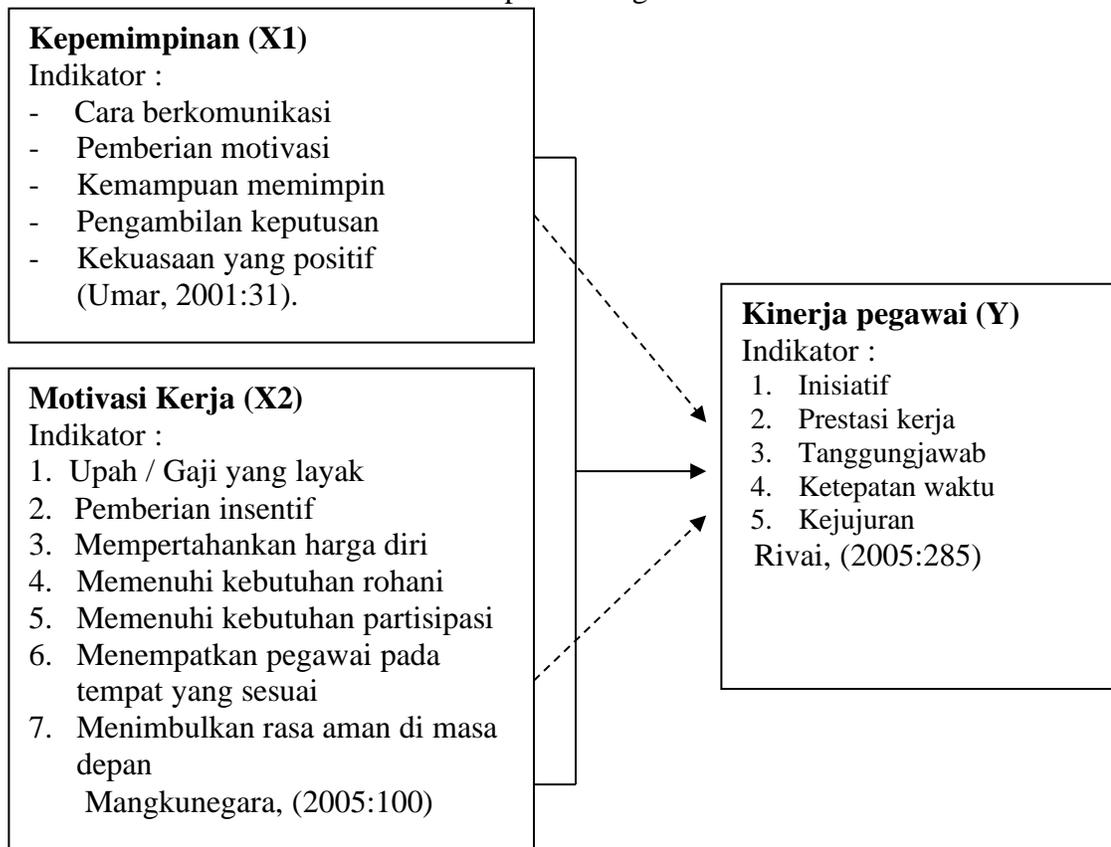
Persamaan penelitian terdahulu dengan sekarang adalah sama-sama membahas pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah : tempat penelitian terdahulu adalah Koperasi Widia Sedana Panjer Denpasar, sedangkan tempat penelitian sekarang adalah pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli.

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

Dalam hal ini peranan kepemimpinan dan motivasi kerja sangat diperlukan dalam perusahaan agar dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Untuk dapat mengetahui adanya pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka akan diuraikan kembali dalam bentuk gambar sebagaimana nampak pada Gambar 2.1 berikut ini :

Gambar 2.1
Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar
Kabupaten Bangli



Sumber : Hasil pemikiran peneliti

Keterangan :

—————▶ Pengaruh simultan (bersama-sama)

-----▶ Pengaruh parsial (masing-masing)

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang dapat dikemukakan berdasarkan kerangka pemikiran diatas antara lain :

- 1). Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli.
- 2). Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli.

III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Obyek Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli, yang berlokasi di Jalan Merdeka No. 12 Bangli. Pemilihan Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli sebagai lokasi penelitian karena sampai saat ini tugas dan tanggung jawab kepada pegawai harus dipertahankan dan untuk kedepannya menjadi lebih baik lagi dalam melakukan pelayanan terhadap para nasabah yang melakukan transaksi keuangan.

3.1.2 Obyek Penelitian

Yang menjadi obyek penelitian ini adalah pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli yang terkait dengan kepemimpinan dan motivasi serta kinerja pegawai. Pemilihan kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai obyek penelitian karena kedua variabel ini diperkirakan banyak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang akhirnya pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli ini tetap kondusif

3.2 Identifikasi Variabel

- 1) Variabel Independen (bebas).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (bebas) adalah kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

- 2) Variabel Dependen (terikat).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (terikat) adalah kinerja pegawai (Y_1).

3.3 Definisi Operasional.

- 1) Kepemimpinan (X_1),

Kepemimpinan adalah respon pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli terhadap kemampuan atasan atau pimpinannya untuk membimbing dan mengarahkan bawahannya agar bekerja dengan lancar, tingkat keyakinan dan kepercayaan terhadap pimpinan dengan indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a) Cara berkomunikasi

- b) Pemberian motivasi
- c) Kemampuan memimpin
- d) Pengambilan keputusan
- e) Kekuasaan positif

2) Motivasi (X_2)

Motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan atau mendorong pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli untuk bertindak, untuk menghasilkan produk yang bermutu dengan hasil yang banyak, sebuah perusahaan/ instansi memerlukan pegawai yang termotivasi untuk menjadi lebih rajin lagi, memiliki keinginan untuk bekerja dengan baik. Dengan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- a) Gaji
- b) Pemberian insentif
- c) Mempertahankan harga diri
- d) Memenuhi kebutuhan rohani
- e) Memenuhi kebutuhan partisipasi
- f) Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai
- g) Menimbulkan rasa aman di masa depan

3) Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli dan menjadikan pegawai untuk dapat saling bekerjasama, bekerja dengan giat dan lebih baik,

sehingga dapat memperkecil kekeliruan maupun dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya serta memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut : :

- a) Inisiatif
- b) Prestasi Kerja
- c) Tanggung Jawab
- d) Ketepatan waktu
- e) Kejujuran

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

1). Data Kuantitatif

Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli.

2). Data Kualitatif

Data kualitatif dalam penelitian ini adalah sejarah singkat lembaga, struktur organisasi pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli.

3.4.2 Sumber Data

1) Data primer

Data primer dalam penelitian ini adalah kuisioner yang dibagikan kepada pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli.

2) Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa catatan-catatan, laporan-laporan, daftar dan absensi pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli.

3.5. Responden Penelitian

Yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli yang berjumlah 32 orang pegawai dan unsur pimpinan tidak diikutkan sebagai responden.

3.6 Metode Penentuan Sampel

1) Pengertian Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli yang berjumlah 32 orang.

2) Pengertian Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli. Jadi yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 32 orang pegawai sebagai responden dengan catatan pimpinan tidak dijadikan responden.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Metode observasi (Pengamatan)
- 2) Metode interview (wawancara)
- 3) Kuesioner (Angket)

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

(1). Uji validitas

Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi *Pearson Product Moment* r hitung $> r$ tabel *product moment* pada taraf signifikan 5%, maka item atau variabel tersebut dikatakan *valid* (r tabel 0,3). Penyelesaian pengujian validitas menggunakan paket sub-program *SPSS 19.0 for Windows*.

(2). Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen dikatakan handal atau reliabel bila koefisien *alpha cronbach* ≥ 0.60 .

3.8.2 Analisis Kuantitatif

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini diperlukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih secara serempak (bersama-sama) terhadap variabel terikat.

2). Uji F (F- test)

Analisis dengan uji F ini digunakan untuk menguji antara variabel bebas secara bersamaan mempunyai hubungan yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat.

Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

a). Menentukan formulasi hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli.

b). Pengujian hipotesis mempergunakan *level of signifikan* 0,05 dan derajat kebebasan (df) $F_{tabel} = 2 ; n-k-1$.

c) Kriteria pengujian

Ho ditolak bila signifikansi $F \leq 0,05$

Ho diterima apabila signifikansi $F > 0,05$

d) Penarikan kesimpulan

Jika signifikansi $F \leq \alpha (0,05)$ berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli.

Jika signifikansi $F > \alpha (0,05)$ berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli.

3. Uji T-test

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli.

Langkah – langkah uji statistiknya adalah sebagai berikut:

a) Formulasi Hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli.

b). Ketentuan pengujian

Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 5\%$) dan derajat kebebasan (n-k), test dua sisi.

c) Kriteria Pengujian

Ho ditolak bila $\text{sig } t < \alpha (0,05)$

Ho diterima apabila $\text{sig } t \geq \alpha (0,05)$

d) Penarikan Kesimpulan

Jika Signifikansi $t < \alpha (0,05)$ berarti ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli.

Jika Signifikansi $t \geq \alpha (0,05)$ berarti tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli.

Semua hasil analisis tersebut diatas dalam pengolahannya dibantu dengan komputer program *SPSS Versi 19,0 For Windows*.

IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli

Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli, berdiri sejak tanggal 21 Februari 1968 pada mulanya bernama Perusahaan Daerah Bank Pasar Kabupaten Daerah Tingkat II Bangli didirikan dengan Peraturan Daerah Nomor II/PD/DPRD.GR/1967. PD Bank Pasar Kabupaten Daerah Tingkat II Bangli mulai beroperasi pada tanggal 21 Februari 1968.

Pada tahun 1973 Peraturan Daerah Nomor II/PD/DPRD.GR/1967 diadakan perubahan pertama dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bangli Nomor 2/DPRD/1973, tanggal 30 Juni 1973. Selama lebih dari 2 dasa warsa berdiri, Perusahaan ini mengalami beberapa kali pergantian nama sejalan dengan perubahan Peraturan Daerah. Pada tahun 1994 seiring dengan ditetapkannya Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Bangli Nomor 7 Tahun 1994, PD Bank Pasar Kabupaten Daerah Tingkat II Bangli diubah namanya menjadi PD BPR “Bank Pasar” Kabupaten Daerah Tingkat II Bangli dan perubahan terakhir pada tanggal 5 Desember 2006 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Bangli Nomor 5 Tahun 2006 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Daerah Tingkat II Bangli Nomor 7 Tahun 1994 tentang Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat “Bank Pasar” Kabupaten Daerah Tingkat II Bangli maka namanya menjadi Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat “Bank Pasar” Kabupaten Bangli.

Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat “Bank Pasar” Kabupaten Bangli adalah sebuah Lembaga Keuangan yang bergerak dalam Bidang Perbankan dengan Kegiatan Penggalangan dan Penyaluran Dana, dari dan untuk Masyarakat, dengan Status Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Bangli berdasarkan Surat Keputusan dan Ijin Menteri Keuangan Republik Indonesia No.S - KET – 265/DJM/III.3/6/1974 tanggal 5 Juni 1974.

Pada awal berdirinya PD BPR “Bank Pasar” Kabupaten Daerah Tingkat II Bangli hanya menempati sebuah ruangan kecil diluar area pasar Bangli dan hanya memfokuskan melayani pedagang tradisionl semata. Tapi kini sejalan dengan kemajuan usahanya, Kantor PD BPR “Bank Pasar” Kabupaten Bangli telah menempati gedung di Jalan Merdeka No. 27 Bangli.

V PEMBAHASAN

5.1 Hasil Analisis dan Pembahasan

5.1.1 Hasil Analisis

1). Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner kepemimpinan kepada 32 orang pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli diketahui skor rata-rata jawaban seluruh responden untuk variabel kepemimpinan adalah 3,86 menunjukkan kategori penilaian responden terhadap kepemimpinan secara keseluruhan termasuk kategori penilaian baik. Setelah dilakukan persentase diketahui tidak ada tanggapan

responden terhadap kepemimpinan dengan kategori sangat kurang baik dan kurang baik. Tanggapan responden terhadap kepemimpinan dengan kategori cukup baik sebanyak 4 orang (12,50%), kategori baik sebanyak 26 orang (81,25%) dan katagori sangat baik 2 orang (6,25%).

2). Motivasi Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner tentang motivasi kerja kepada 32 orang pegawai diperoleh skor rata-rata jawaban seluruh responden untuk variabel motivasi kerja adalah 3,79 menunjukkan kategori penilaian responden terhadap motivasi kerja secara keseluruhan termasuk kategori penilaian baik. Setelah dilakukan presentase diketahui tidak ada tanggapan responden terhadap motivasi kerja dengan kategori sangat kurang baik, kurang baik, dan cukup baik. Tanggapan responden terhadap motivasi kerja dengan baik sebanyak 22 orang (68,75%) dan katagori sangat baik 10 orang (31,25 %).

3). Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner terhadap kinerja pegawai kepada 32 orang pegawai diketahui skor rata-rata jawaban seluruh responden untuk variabel kinerja pegawai adalah 4,24 menunjukkan kategori penilaian responden terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan termasuk kategori penilaian sangat baik. Setelah dilakukan presentase dapat diketahui tidak ada tanggapan responden terhadap kinerja pegawai

dengan kategori sangat kurang baik, kurang baik, dan cukup baik. Tanggapan responden terhadap kinerja pegawai dengan kategori baik sebanyak 19 orang (59,37%), kategori sangat baik sebanyak 13 orang (40,63 %).

5.1.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Untuk instrumen penelitian yang mengukur kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli dengan jumlah responden sebanyak 32, semua alat pengambil data berupa kuesioner hasilnya adalah valid, karena menunjukkan koefisien korelasi $> 0,3$.

2) Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *alpha cronbach* didapatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai masing-masing memiliki *cronbach alpha* = (0,711), (0,754) dan (0,784) dimana nilai tersebut diatas 0,60. Jadi kesimpulannya untuk variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai adalah reliabel (handal), dan penelitian bisa dilanjutkan.

5.1.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

1). Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam model regresi linier berganda ini kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) digunakan sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Hasil analisis pengaruh kepemimpinan (X_1) motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standard Coefficient	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(Constant)	4,849	0,403		2,420	0,0220
Kepemimpinan (X_1)	0,070	0,209	0,074	3,336	0,039
Motivasi kerja (X_2)	0,521	0,148	0,769	3,511	0,001
F = 33,385					0,000

Sumber : Lampiran 3 (data primer diolah)

Dari tabel tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

$$Y = 4,849 + 0,070 X_1 + 0,521 X_2$$

Dari hasil persamaan tersebut di atas, maka dapat dijelaskan pola pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2), terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) adalah positif. Artinya apabila variabel kepemimpinan dan motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya.

2). Uji F (Simultan)

Dari tabel hasil analisis liner berganda diketahui bahwa nilai signifikansi $F = 0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima ini berarti secara simultan ada pengaruh antara kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli, maka hipotesis yang diajukan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli dapat diterima.

3) Uji t (Uji Parsial)

a) Dari tabel hasil analisis liner berganda diketahui bahwa nilai signifikansi t-hitung untuk variabel kepemimpinan (X_1) $0,039 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, berarti ada pengaruh signifikan (nyata) kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli, dan hipotesis yang diajukan: ada pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli dapat diterima.

b) Dari tabel hasil analisis liner berganda diketahui bahwa nilai signifikansi t-hitung untuk variabel motivasi kerja (X_2) $0,001 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yaitu motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar

Kabupaten Bangli dan hipotesis yang diajukan ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli dapat diterima.

VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis statistik yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Dari Hasil analisis Regresi Linier berganda dapat dijelaskan pola pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2), terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y), adalah positif (nyata). Artinya apabila variabel kepemimpinan dan motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula dan sebaliknya. Hasil uji hipotesis dengan Analisis Uji F (F-test) variabel kepemimpinan (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli dan hipotesis dapat diterima. Hasil Analisis Uji t (t-test) untuk variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli dan hipotesis dapat diterima, demikian juga variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli dapat diterima.

6.2 Saran-saran

Dari hasil analisis uji F diperoleh bahwa kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli, maka dalam hal ini peneliti menyarankan :

- 1) Pimpinan di Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli agar tetap memahami kondisi maupun kepribadian dari pegawainya sehingga pimpinan didalam gaya kepemimpinannya melakukan perubahan yang lebih baik yaitu didalam berkomunikasi kepada pegawainya agar terjadinya komunikasi yang lebih komunikatif antara pimpinan dan bawahan sehingga apa yang disampaikan lebih dapat dipahami dan dimengerti.
- 2) Dalam pengambilan keputusan pimpinan supaya melibatkan pegawai karena pegawai sebagai ujung tombak perusahaan akan mengetahui segala sesuatu yang ada dilapangan.
- 3). Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah BPR Bank Pasar Kabupaten Bangli, maka didalam pemberian motivasi kerja kepada pegawai agar tetap dipertahankan seperti dalam pemberian gaji yang sesuai dengan kebutuhan hidup pegawai, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan maupun ketrampilan pegawai, pemberian jabatan bila pegawai berprestasi, maupun menciptakan rasa kekeluargaan yang dekat diantara sesama pegawai. Sehingga akan adanya kondisi pegawai yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, John. 2008. *Kepemimpinan yang Memotivasi* . Jakarta, penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta, penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- David K, dkk. 1994. *Perilaku Dalam Organisasi*. Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Djarwanto, 2004. *Mengenal Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian* . Yogyakarta, penerbit Liberty.
- Gering Supriadi, 1998. *Etika Birokrasi, Bahan Pendidikan dan Latihan Prajabatan Golongan III*, LAN-RI, Jakarta.
- Gibson (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, penerbit BPFE.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Singaraja Badan Penerbit Fakultas Ekonomi STIE Satya Darma.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh persepsi karyawan mengenai perilaku kepemimpinan kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja* JBRI Vol. 1 No. 1 hal : 63-74
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, jogyakarta, cetakan 14, penerbit BPFE.
- Handolo, T. Hani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, penerbit Liberty.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi Jakarta, penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi Jakarta, penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi Jakarta, penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi Revisi. Jakarta, penerbit Bumi Aksara,

- Husein, Umar. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* Jakarta, penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Imam Ghozali. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* . Semarang, Penerbit, BP Universitas Diponegoro.
- Kartono Kartini 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. cetakan keenam. Jakarta, Penerbit CV.Rajawali.
- Martoyo, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, penerbit BPF.
- Miftah Thoha. 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta, Cetakan Kesembilan. Penerbit. PT.Raja Grafindo Persada.
- Manullang, M. 2002. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mamik, 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung , cetakan ketujuh, penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Merta, I Nyoman, 2010, *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada percetakan Arysta Mandiri, Denpasar*,
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, penerbit Mandar Maju.
- Malthis, Robert L dan John H, Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Buku I Salemba Empat. penerbit Djambatan
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung , cetakan ketujuh, penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Nazir. 2005:126, M. Nazir. (2005). *Metodologi penelitian*. Bogor, Penerbit, Ghalia Indonesia.
- Nasution, Mulia. 2003. *Manajemen Personalia*. Jakarta, aplikasi dalam perusahaan. edisi ketiga, penerbit Djambatan.
- Nawawi Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta, cetakan kedua, penerbit UGM.
- Robbin, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi* , Jakarta, penerbit PT. Pranhallondo.

- Riduwan . 2002. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika* . Bandung, penerbit Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Jakarta, penerbit PT. Rajagrafindo persada
- Robert L.Maltis, John H.Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat, penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso. 2002. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* , Jakarta, penerbit Prestasi Pustaka.
- Sarwono Jonathan. 2005. *Riset Pemasaran Dengan SPSS*, Yogyakarta, penerbit Andi.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, penerbit Mandar Maju.
- Suharto dan Budi Cahyono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di Sekretaria t DPRD Propinsi Jawa Tengah* , JRBI. Volume 1, Nomor 1, hal 13-30
- Simamora Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya manusia*, edisi III, Yogyakarta, STIE YKPN.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta, penerbit Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P.J. 1996. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkup*, Bandung, penebit. Prisma.
- Sondang SP, 2000. *Sistem Informasi Untuk Pengambilan Keputusan*, Jakarta, penerbit CV. Haji Mas Agung.
- Sugiyono. 2012, *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*, Bandung. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Suarniti. 2011, *pengaruh Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rumah Idaman Lestari Denpasar*
- Stephen P, Robins. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta, jilid 1 PT. Pranhallondo.
- Suciantari, Yoga Made. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PNS Sekretariat DPRD Denpasar*. Fakultas Ekonomi Unmas Denpasar.

- Sukarani, Dian. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bintang Adijaya Denpasar*. Fakultas Ekonomi Unmas Denpasar.
- Tohardi, A. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, penerbit Mandar Maju.
- Uchjana Onong, Effendy. 2004. *Human Relation dan Public Relation*, Bandung, penerbit alumni.
- Umar, H. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta, penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Widiastuti, 2006. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Widia Sedana Panjer Denpasar*.
- Wijaya Rani. 2014, *Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Mahendra & Co Denpasar*
- Winaya Kuna. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (lanjutan)*, Denpasar, cetakan ke III, Koperasi Kantor Pusat Universitas Udayana.