

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BANK BUKOPIN KCP SETIA BUDI MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : RISKA AGUSTINA
NPM : 1405160954
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 17 Oktober 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : RISKA AGUSTINA
NPM : 1405160954
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK BUKOPIN KCP SETIA BUDI MEDAN

Dinyatakan (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Pengaji I

(DE J. F. R. E. N., S.E., M.Si.)

Pengaji II

(MUSLIH, S.E., M.Si.)

Pemimbing

(RONI PARLINDUNGAN, S.E., M.M.)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(H. J. F. U. R. I., S.E., M.M., M.Si.)

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : RISKAGUSTINA
N P M : 1405160954
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BANK BUKOPIN KCP SETIA BUDI MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi

RONI PARLINDUNGAN, SE., MM

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

H. JANURI, SE, MM, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RISKA AGUSTINA
NPM : 1405160954
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BANK BUKOPIN KCP SETIA BUDI MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
4/10 - 2018	Diterima Laporan Skripsi		
8/10 - 2018	- Deskripsi Data - Kritik di bagian - pembahasan		
10/10 - 2018	- Seputaran perusahaan buat teori pendukung dan penelitian terdahulu - kesimpulan - dokumen		
11/10 - 2018	- Abstraksi - daftar pustaka - daftar isi - lampiran		
12/10 - 2018	- Ace Selesai dibimbing		

Pembimbing Skripsi

12/10 - 2018

RONI PARLINDUNGAN, SE, MM.

Medan, Oktober 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Riska Agustina
NPM : 1405160954
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/HESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Mercayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 27.08.2018

Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL

8AA01AFF273771877

6000
ENAM RIBURUPIAH



Riska Agustina
Riska Agustina

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Riska Agustina, NPM 1405160954 : Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilakukan di Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan. Yang bertempat di Jl. Setia Budi No. 161 Medan. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2018 sampai dengan bulan Oktober 2018. Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan yang berjumlah 106 Orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 42 Orang karyawan dengan menggunakan teknik slovin.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Bismillahirrahmanirrohim,

Segala puji dan syukur Penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan Proposal dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan**”. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan tepat waktu.

Dalam kesempatan ini Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah meluangkan waktunya dan memberikan bantuan dan bimbingan. Oleh karena itu dengan segala hormat dan kerendahan hati. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta, serta Kakak, Abang dan Adikku atas segala do'a dan dukungannya serta pengorbanan baik moral maupun materil yang telah diberikan kepada Penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri,S.E.,M.M.,M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Roni Parlindungan, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang banyak membantu dan memberikan bimbingan dalam penyelesaian Proposal ini.
8. Seluruh Dosen, selaku staff pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemenyang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan.
9. Teman – teman seperjuangan jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulisan Proposal ini belum sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati Penulis menerima kritik dan saran yang berguna bagi kelengkapan Proposal ini . Semoga Proposal ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi siapa saja yang membacanya demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Medan,September 2018

Penulis

RISKA AGUSTINA
NPM. 1405160954

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoriti.....	8
1. Kinerja Pegawai	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	9
c. Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai	10
d. Indikator Kinerja	11
2. Kepemimpinan	13
a. Sifat – sifat Kepemimpinan	14
b. Teori Kepemimpinan	15
c. Tipe Kepemimpinan	16
d. Fungsi – fungsi Kepemimpinan.....	17

e. Indikator Kepemimpinan.....	19
3. Beban Kerja	20
a. Pengertian Beban Kerja.....	20
b. Indikator Beban Kerja.....	20
c. Faktor Mempengaruhi Beban Kerja.....	21
4. Motivasi Kerja	23
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	23
b. Teori Motivasi Kerja.....	24
c. Indikator Motivasi Kerja	29
B. Kerangka Konseptual.....	31
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	31
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	33
3. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	34
4. Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	35
C. Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	38
A. Pendekatan Penelitian.....	38
B. Definisi Operasional	38
C. Tempat dan Waktu Penelitian	40
D. Populasi dan Sampel.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
F. Teknik Analisis Data	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Deskripsi Hasil Penelitian	53
1. Deskripsi Identitas Responden	53
a. Usia	53
b. Jenis Kelamin	54
c. Pendidikan Terakhir	54
d. Lama Bekerja.....	55
2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	55
a. Distribusi Responden Jawaban Terhadap Kepemimpinan. 55	55
b. Distribusi Responden Jawaban Terhadap Beban Kerja....	56
c. Distribusi Responden Jawaban Terhadap Motivasi Kerja..	57
d. Distribusi Responden Jawaban Terhadap Kinerja Pegawai	58
B. Analisis Statistik Inferensial	59
1. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	59
a. Hasil Uji Normalitas Data.....	59
b. Uji Heteroskedastisitas	61
c. Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
2. Regresi Linier Berganda.....	65
3. Hasil Koefisien Determinan	67
4. Uji Hipotesis	69
C. Pembahasan.....	74
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	74
2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	74
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	75

4. Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 3.1	Definisi Operasional.....	39
Tabel 3.2	Jadwal Penelitian.....	40
Tabel 3.3	Jumlah Populasi	41
Tabel 3.4	Skala Likert.....	43
Tabel 3.5	Hasil Pengujian Validitaa	44
Tabel 3.6	Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.1	Identitas Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.2	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
Tabel 4.4	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan	56
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Beban Kerja	56
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	57
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai	58
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas Data	59
Tabel 4.10	Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas	63
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.12	Uji Regresi Linier Berganda	66
Tabel 4.13	Hasil Koefisien Determinan (R^2).....	67
Tabel 4.14	Hubungan Antar Variabel	68
Tabel 4.15	Hasil Uji Simultan (Uji f)	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai..... 32
Gambar 2.2	Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai 33
Gambar 2.3	Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai 34
Gambar 2.4	Kerangka Konseptual..... 35
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T 51
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F 52
Gambar 4.1	Normal P – Plot pada Uji Normalitas 60
Gambar 4.2	Uji Histogram..... 61
Gambar 4.3	Grafik Heteroskedastisitas 62
Gambar 4.4	Hasil Uji T Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai..... 70
Gambar 4.5	Hasil Uji T Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai..... 71
Gambar 4.6	Hasil Uji T Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai..... 72
Gambar 4.7	Pengujian Hipotesis Uji F 73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dan operasi yang tersedia dalam sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia faktor sumber daya manusia harus diperhatikan dalam perusahaan, mengingat bahwa era perdagangan bebas sudah dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi sangat berbeda.

Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusia segala inovasi akan segera direalisasikan diupaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menyetujui perusahaan akan tercapai. Sumber daya manusia yang terpenting bagi suatu perusahaan yaitu orang yang memberikan tenaga bakat kreatifitas dan usaha mereka kepada perusahaan atau organisasi (Handoko, 2013 : 19).

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena dalam setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan usaha dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam suatu periode. Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:260) bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Pada mulanya teori awal tentang sifat kepemimpinan pada zaman Yunani kuno menyebutkan bahwa pemimpin itu dilahirkan, pemimpin bukan dibentuk. Disamping itu teori genetis yang mendasari *great man theory* menyatakan bahwa seorang dilahirkan sebagai pemimpin, karena bakat yang mendukung sifat sebagai pemimpin dan mempunyai kemampuan alamiah sebagai pemimpin, meskipun pada kenyataannya diperlukan pendidikan dan pengalaman. Kepemimpinan pada hakekatnya adalah suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain sebagai etos kerja yang dilandasi pada pengabdian dan tanggung jawab, etos kerja yang peduli pada prinsip keadilan dan kebenaran, etos kerja yang memperhatikan kepentingan yang dipimpinnya (Soerkaso 2015:8).

Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu

diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat / menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performace failures*). Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja (Cain.2007).

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu (Soleman,2011). Selain kepemimpinan dan beban kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri individu agar terarah untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi juga merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan dan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan. Motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut faktor interistik, dan faktor yang dari luar diri seseorang. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja

itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian tersebut diatas peneliti memfokuskan penelitian pada karyawan kantor Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan. Bank Bukopin adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa dimana perusahaan ini mempunyai masalah yang dihadapi yaitu adanya kinerja pegawai yang masih belum optimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan dengan tepat waktu artinya pegawai yang tidak memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin. Atasan yang hanya tertarik pada penampilan hasil yang baik tidak mementingkan bagaimana sulitnya karyawan cara mencapai hasil tersebut selain itu . Adanya target yang bertambah mengakibatkan beban kerja yang tinggi sehingga menurunnya kinerja pegawai Bank Bukopin. Selain itu kurangnya pemimpin dalam memotivasi karyawan sehingga target yang ditentukan perusahaan tidak tercapai. masih adanya karyawan yang datang hanya untuk absen bahkan ada yang tidak masuk kerja karena tidak ada motivasi dalam dirinya. Adanya beberapa karyawan Bank Bukopin yang tidak disiplin waktu artinya sering terlambat masuk kerja atau tidak sesuai jadwal yang ditetapkan perusahaan. Melihat kenyataan masalah yang terjadi di Bank Bukopin saat ini maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan, maka identifikasi masalah yang didapat tentang kepemimpinan, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah :

1. Kurangnya pemimpin dalam memotivasi karyawan sehingga target yang ditentukan perusahaan tidak tercapai.
2. Adanya pekerjaan yang bertambah mengakibatkan beban kerja yang tinggi sehingga menurunnya kinerja pegawai Bank Bukopin.
3. Masih adanya karyawan yang datang hanya untuk absen bahkan ada yang tidak masuk kerja karena tidak ada motivasi dalam dirinya.
4. Kinerja pegawai yang masih belum optimal dalam melaksanakan setiap pekerjaan dengan tepat waktu artinya pegawai yang tidak memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar masalah tidak berkembang luas masalah utama dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sesuai dengan identifikasi masalah diatas penelitian ini hanya membahas dan meneliti tentang variabel kepemimpinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.

2. Rumusan masalah

Untuk lebih memperjelas permasalahan sebagai dasar penelitian ini maka penulis mencoba merumuskan yang telah dibatasi diatas sebagai berikut :

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan?
- 4) Apakah kepemimpinan, beban kerja dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian ini adalah :
 - a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.
 - b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.
 - c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.
 - d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan

2. Manfaat Penelitian adalah :

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang di dapat. Serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Stara-1 pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan Sumber Daya Manusia.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Ainsworth *et al* (2000:09) bahwa kinerja adalah titik akhir orang, sumber daya, dan lingkungan tertentu yang dikumpulkan bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, apakah produk yang kasat mata atau jasa yang kurang terlihat langsung. Sejauh interaksi ini memberikan hasil dalam tingkat dalam mutu yang dikehendaki, pada level biaya yang disepakati, kinerja akan dimulai memuaskan, baik atau mungkin luar biasa. Sebaliknya, apabila hasil itu mengecewakan, apapun alasannya, kinerja akan dinilai buruk atau merosot.

Istilah kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata Inggris "*performance*". Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2017:08) adalah *performance the desired results of behavior* kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku bahwa kinerja pegawai/karyawan merupakan hasil untuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi

dan misi instansi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu instansi (Moeheriono, 2012:95).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya Anwar Prabu (2009) dari pengertian para ahli tentang kinerja, maka penulis menerangkan bahwa kinerja adalah keberhasilan seseorang secara menyeluruh untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan tingkat kemampuan tertentu dan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya selama periode tertentu. Seseorang dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari sumber kinerja.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor kepuasan kerja (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2013) yang merumuskan bahwa $Ability = Ability + Motivation$ (Motivasi), $Ability = Knowledge + Skill$, berikut keterangannya :

1) Faktor Kemampuan

Psikologis, kemampuan (*Abiliy*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*) artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan instansi. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja (Blumberg dan Pringle dalam Agustini, 2011) adalah :

1) Kesempatan

Kesempatan terdiri dari alat, material, pasokan, kondisi kerja, tindakan rekan kerja, perilaku pimpinan, monitoring, kebijakan, peraturan, prosedur instansi, informasi waktu dan gaji.

2) Kapasitas

Kapasitas terdiri dari usia, kesehatan, keterampilan, intelegensi, keterampilan motorik, tingkat pendidikan, daya tahan, stamina dan tingkat energi.

3) Kemauan untuk melaksanakan prestasi

Kemauan terdiri motivasi, kepuasan kerja, status pekerjaan, kecemasan, legitimasi, partisipasi, sikap, persepsi atas karakteristik, tugas, keterlibatan kerja, keterlibatan ego, cinta diri, kepribadian, norma, nilai, persepsi atas ekspektasi peran dan rasa keadilan.

c. Manfaat penilaian kinerja pegawai

1) Bagi pegawai yang dinilai

Manfaat penilaian kerja bagi pegawai antara lain untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan adanya kejelasan standard hasil yang diharapkan.

2) Bagi manajer

Penilaian kinerja bagi manajer diantaranya untuk mengetahui kecenderungan kinerja pegawai, mengembangkan sistem pengawasan yang baik, sebagai media untuk meningkatkan interpersonal relationship.

3) Bagi perusahaan

Penilaian kinerja bagi perusahaan diantaranya untuk meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing pegawai, perbaikan seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance* indikator kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukur kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Unsur-unsur kinerja

(Mangkunegara, 2013), yaitu :

- 1) Kualitas kerja : Ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan, keberhasilan dan kerja seseorang.
- 2) Kuantitas kerja : Output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja (*extra*)
- 3) Sikap : Sikap terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.
- 4) Dapat tidaknya diandalkan : mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan.

Wibowo (2010, hal. 102-105), indikator kinerja karyawan adalah:

- 1) Ujian
- 2) Standart
- 3) Umpan balik
- 4) Alat dan sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Berikut penjelasannya:

- 1) Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

- 2) Standart

Mempunyai arti karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat di selesaikan dan merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan tercapai.

- 3) Umpan balik

Melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standart.

- 4) Alat dan saran

Merupakan sumber daya yang digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

- 5) Kompetensi

Merupakan persyaratan utama dalam kinerja karena kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Memfasilitasi karyawan dengan insentif berupa uang, emberukn pengakuan , memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2. Kepemimpinan

Pemimpin melaksanakan fungsi yang sangat penting. Mereka berusaha untuk memahami masalah-masalah yang dihadapi bawahannya dan perasaan mereka terhadap masalah tersebut, pekerjaan mereka, rekan-rekan mereka, dan lingkungan kerjanya (Terry, 2011).

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, 2012:2).

Thoha dalam Veithzal Rivai, Bachtiar, dan Boy Rofli Amar (2013:3) mendefinisikan kepemimpinan adalah aktifitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Mengingat besarnya arti kepemimpinan dalam organisasi, maka seseorang pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Rivai bahwa ada peran utama yang diperankan oleh setiap pemimpin, peran tersebut meliputi: hubungan manusiawi, pengambilan keputusan, serta pengendalian.

Dari uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi sekaligus mengarahkan dan mengelola bawahan atau kelompok sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2012:488) menyampaikan bahwa : *“Leadership is what leader do. It’s process of leading a group and influencing that group to achieve it’s goals”*. Kepemimpinan adalah apa yang pemimpin lakukan itu adalah proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan. Sehingga jika disimpulkan dari beberapa pendapat di atas, bahwa kepemimpinan sebenarnya adalah bagaimana pemimpin bisa mengajak karyawannya menuju tujuan perusahaan.

Menurut amrullah (2015:167) Kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

a. Sifat – Sifat Kepemimpinan

Menurut Handoko dalam Febriandi (2016) mengemukakan enam sifat kepemimpinan yaitu :

1) Kemampuan

Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*Supervisory ability*) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.

2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan

Hal tersebut mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

3) Kecerdasan

Kecerdasan mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.

4) Ketegasan

Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.

5) Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya tentang kemampuan untuk menghadapi masalah.

b. Teori Kepemimpinan

Menurut Hasibuan dalam Febriandi (2016) Teori kepemimpinan adalah teori yang digunakan untuk menerangkan faktor-faktor yang terlibat dalam pemunculan kepemimpinan dan sifat-sifat dasar kepemimpinan tersebut. Teori-teori tersebut antara lain :

a) Teori Sifat,

Teori ini menyatakan bahwa untuk menentukan sifat-sifat kepemimpinan yang baik, perlu diteliti secara induktif, mengamati mereka yang diakui sebagai pemimpin yang berhasil dan menyebutkan sifat-sifat yang dimilikinya masing-masing.

b) Teori Situasional

Teori ini berpendapat bahwa kepemimpinan dipengaruhi keadaan pemimpin, pengikut, organisasi dan lingkungan sosial (ekonomi, kebudayaan, agama, moral dan politik).

c. Tipe Kepemimpinan

Menurut Siagian dalam Febriandi (2016) terdapat lima tipe kepemimpinan yang mempunyai ciri-ciri masing-masing, yaitu :

1) Tipe Otokratik

Dalam hal mengambil keputusan, seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada para bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusannya.

2) Tipe Paternalistik

Kepemimpinan Paternalistik adalah seorang pemimpin yang mempunyai cirimenggabungkan antara ciri negatif dan positif. Ciri-cirinya adalah :

- a. Bersikap selalu melindungi
- b. Jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri
- c. Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif dan mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
- d. Sering menonjolkan sikap paling mengetahui
- e. Melakukan pengawasan yang tertata, bersikap selalu melindungi

3) Tipe Karismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki kekuatan energi, daya tarik dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga orang lain itu bersedia mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu.

4) Tipe *Laissez Faire*

Kepemimpinan *Laissez Faire* adalah kepemimpinan yang gemar melimpahkan wewenang kepada bawahannya dan lebih menyenangi situasi bahwa para bawahanlah yang mengambil keputusan dan keberadaannya dalam organisasi lebih bersifat suportif. Pemimpin ini tidak senang mengambil resiko dan lebih cenderung pada upaya mempertahankan status quo.

5) Tipe Demokratik

Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang selalu mendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistis tanpa kehilangan kendali organisasional dan melibatkan bawahan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran sertanya dalam proses pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri. Pemimpin ini dihormati dan disegani

dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya.

d. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/ organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai (2005:53) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan

menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/ efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

e. Indikator kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut:

- 1). Sifat
- 2) Kebiasaan
- 3) Tempramen
- 4) Watak
- 5) Kepribadian

Berikut Penjelasannya:

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3. Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan

(determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), keberanian (courage).

5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Moekijat (2004), beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus di hadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

b. Indikator Beban Kerja

Adapun indikator beban kerja menurut Tarwaka (2011, hal.131) indikator beban kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Beban waktu (*time load*)
- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*)
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*)

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Beban waktu (*time load*)

Beban waktu adalah menunjukan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.

2) Beban usaha mental (*mental effort load*)

Beban usaha mental yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3) Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*)

Beban tekanan psikologis berarti menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dan indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012:22), yang meliputi antara lain :

1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan finishing. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya beban kerja sangat erat kaitannya dengan fluktuasi permintaan pasar akan barang dan jasa perusahaan sekaligus dengan pemenuhan SDM yang diperlukan untuk memenuhi permintaan pasar komunitas. Semakin tinggi permintaan pasar terhadap komunitas tertentu, perusahaan akan segera memenuhinya dengan meningkatkan produksinya. Sejalan dengan itu jumlah tenaga kerja semakin banyak Mangkuprawira dalam Astiyanto (2014).

c. Faktor mempengaruhi beban kerja

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka dalam Astiyanti (2014) di pengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

1) Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah :

- a. Tugas (task) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.

c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya.

2) Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi :

- a. Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b. Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan. Sedangkan menurut Hart dan Staveland dalam Asriyanto (2014), tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah :

3) Faktor Tuntutan tugas (*task demands*). Faktor tuntutan tugas (*taskdemands*) yaitu beban bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

4) Usaha atau tenaga (*effort*) jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

5) Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2005:143) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Mangkunegara (2008:93) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi Miftahun N *et. al*(2010). Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak hasil kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan Mathis dan Jackson (2006:89). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hasibuan (2007:95). Menurut Robins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja merupakan bagian yang *urgent* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan sasaran yang ingin dicapai.

2. Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi.
3. Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala didalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

b. Teori Motivasi Kerja

Terdapat bermacam-macam teori mengenai motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hariandja (2007: 324), teori ini dikelompokkan ke dalam enam kategori, yaitu:

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok menunjukkannya dalam lima tingkatan yang berbentuk pyramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan Hierarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi :

- a. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya).
- b. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya).
- c. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain).
- d. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan).

- e. Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

2. Teori X dan Y

Douglas Mc Gregor mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif), menurut teori X empat pandangan yang dipegang oleh manajer, yaitu:

- a. Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
- b. Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Empat pandangan positif mengenai kodrat manusia dalam teori Y:

- a. Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya.
- b. Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c. Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

3. Teori "ERG"

Alderfer mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah:

- a. *Existence (Keberadaan)*
- b. *Relatedness (Keterikatan)*
- c. *Growth (Pertumbuhan)*

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

4. Teori Dua Faktor

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg ini dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

5. Teori Motivasi Vroom

Teori dari Vroom (1964) tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang diyakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- a. Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.
- b. Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).
- c. Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan, motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan. Mengingat setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka akan sangat penting bagi perusahaan untuk melihat kebutuhan dan harapan karyawannya, bakat dan

keterampilan yang dimilikinya, dan rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, akan lebih mudah untuk mendapatkan karyawan pada posisi yang paling tepat sehingga akan lebih meningkatkan motivasi bagi karyawan itu sendiri.

6. Teori “Tiga Kebutuhan”

Dikemukakan oleh David McClelland inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*) Yaitu mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan, mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) Yaitu adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain, dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain
- c. Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*) Yaitu orang yang berusaha mendapatkan persahabatan, ingin disukai dan diterima oleh orang lain, lebih menyukai situasi-situasi kooperatif dari situasi kompetitif dan sangat menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan saling pengertian dalam derajat yang tinggi, dan berusaha untuk menghindari konflik.

c. Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Gaeniwa (2007:102) terdiri dari :

1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan,

keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Adapun indikator kinerja menurut Rivai (2008: 456) adalah sebagai berikut:

1. Rasa Aman
2. Gaji
3. Lingkungan Kerja
4. Penghargaan

Berikut penjelasannya:

1. Rasa aman

Rasa aman karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga tidak ada kendala yang berarti yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan

2. Gaji

Mendapat imbalan yang sesuai tingkat pendidikan karyawan dan sesuai gaji standar kerja dengan beban tugas yang diberikan.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan untuk melaksanakan kegiatan atau tugas dengan baik sehingga karyawan bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan.

4. Penghargaan

Penghargaan atau prestasi yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan, sehingga membuat karyawan merasa dihargai.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut Sugiyono (2010:60) merupakan sintesa yang tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori telah dideskripsikan. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Dalam hal ini akan disusun beberapa kerangka konseptual mengenai:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

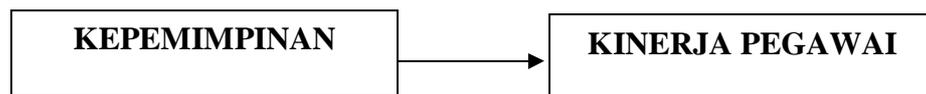
Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada faktor penting dalam memberikan kepada karyawan apalagi pada saat – saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang

tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di tulis Hardjati (2006). Yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di uni pelaksana teknik dinas pendapatan Surabaya utara “. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang mengoperasikan 2 variabel kepemimpinan dengan indikar konsidrasi, inisiasi, variabel kinerja dengan indikator kuantiti *of word*, *kualiti of works*, *job knauledge*, *cretifiness cooperative*, *dependability*, *initiative*, *personal qualies*. Pengumpulan data diperoleh melalui kuisisioner yang di jawab oleh responden. Teknik analisa data menggunakan rumus Rank Spearman untuk menganalisa jawaban responden, selanjutnya menggunakan uji t untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai dan hubungan ini dalam kategori sedang. Hasil R-square menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dengan kinerja pegawai sebesar 28,51% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Peran kepemimpinan sebagai bapak, kepemimpinan adalah suatu upaya untuk mempengaruhi pengikut bukan dengan paksaan untuk memotivasi orang mencapai tujuan tertentu. Kemampuan mempengaruhi erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan dari para anggotanya (Tatulus ; 2012).



Gambar 2.1
Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Menurut Moekijat (2004), beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Sedangkan menurut Gibson (2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Menurut Undang-undang kesehatan No36 Tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan / unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dan waktu. Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

hal ini didukung dengan hasil penelitian Putra (2012) dengan judul Analisis pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit (Studi pada PT. WOM Finance Cabang Depok). Jenis Pendekatan menggunakan pendekatan kuantitatif dan data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder, baik kualitatif, maupun kuantitatif. Metode yang digunakan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Teknik penarikan contoh penuh (satu *rated sampling*) dengan jumlah responden 31 orang dan dengan pengolahan data dengan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) *for windows* versi 15 dan *smart PLS* versi 2.0. Hasil perhitungan menunjukkan pendistribusian beban kerja tidak merata, terdapat karyawan yang memiliki beban kerja tinggi dan beban kerja rendah. Hasil perhitungan alokasi beban kerja menunjukkan bahwa perhitungan jumlah total karyawan yang efisien pada PT. WOM Finance Depok

divisi marketing dan kredit adalah 40 orang karyawan, yaitu 28 orang untuk divisi marketing dan 12 orang untuk divisi kredit.



Gambar 2.2
Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

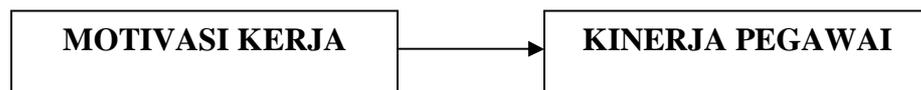
3. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Robins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu kinerja pegawai, hal ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan signifikan 5%.

Menurut Gibson (2008) kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu kedudukan dan hubungan tersebut sangat strategis jika pengembangan kinerja karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja, karena karyawan dan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktifitas dan motivasi tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang dan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

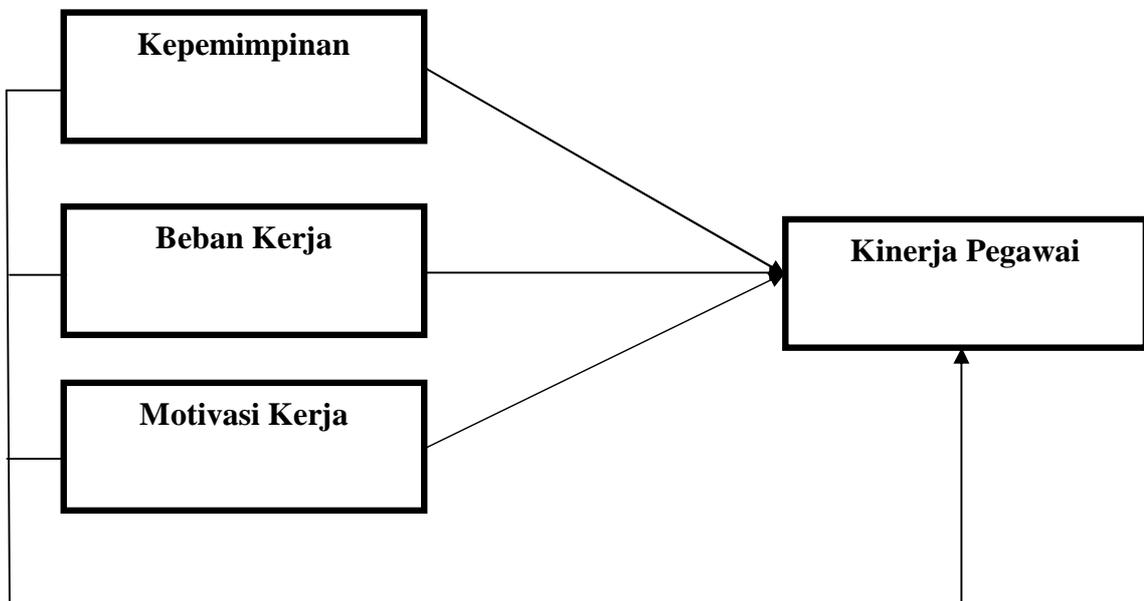
Hal ini didukung dengan penelitian Utari (2005) melakukan penelitian dengan judul “pengaruh pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pasar Kota Malang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh

motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai Dinas Pasar Kota Malang. Alat uji statistic yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan kuantitatif dengan uji hipotesis uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian motivasi mempunyai pengaruh kepada kepuasan kerja.



Gambar 2.3
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

4. Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai



Gambar 2.4
Kerangka Konseptual

Istilah kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata Inggris “*performance*”. Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2017:08) adalah *performance the desired results of behavior* kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku bahwa kinerja pegawai/karyawan merupakan hasil untuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2012:488) menyampaikan bahwa : “*Leadership is what leader do. It’s process of leading a group and influencing that group to achieve it’s goals*”. Kepemimpinan adalah apa yang pemimpin lakukan itu adalah proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan. Sehingga jika disimpulkan dari beberapa pendapat di atas, bahwa kepemimpinan sebenarnya adalah bagaimana pemimpin bisa mengajak karyawannya menuju tujuan perusahaan.

Meshkati dalam Hariyati (2011) mendefinisikan beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus di hadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hasibuan (2007:95).

Kepemimpinan, beban kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan hal ini didukung dengan berbagai teori para ahli di atas, keberhasilan seseorang secara menyeluruh untuk menyelesaikan tugas atau beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan, keinginan atau motivasi tertentu dan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara

mengerjakannya selama periode tertentu. Seseorang dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari sumber kinerja.

Menurut Lisnayetti dan Hasanbasari (2009), adanya keterkaitan hubungan antara kepemimpinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, bila kepemimpinan memberikan arahan yang baik terhadap karyawan dalam memberikan beban kerja yang tinggi atau rendah, maka akan timbul motivasi atau dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang diberikan secara baik (mencapai target) atau sebaliknya pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan tujuan utama suatu perusahaan (tidak capai target), jadi kepemimpinan, beban kerja dan motivasi merupakan faktor pendukung dalam mencapai kinerja pegawai dalam suatu perusahaan.

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual maka peneliti menetapkan hipotesis di dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.
2. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.
4. Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, rancangan penelitian ini termasuk pada jenis pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012, hal. 55) pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bersifat menggabungkan antara dua variabel atau lebih. Umar (2005) juga mengemukakan bahwa pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini terdapat teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan dan meramalkan suatu fenomena.

Alasan penelitian memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terkait. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *locus of control* dan kepribadian.

b. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelesan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 3-1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
(Y) Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi instansi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu instansi.	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Sikap 4) Dapat tidaknya diandalkan (Mangkunegara, 2013)	Likert
(X1) Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah aktifitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.	1) Sifat 2) Kebiasaan 3) Tempramen 4) Watak 5) Keperibadian	Likert
(X2) Beban Kerja	beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.	1) Beban waktu (<i>time load</i>) 2) Beban usaha mental (<i>mental effort load</i>) 3) Beban tekanan psikologis (<i>psychologis stress load</i>)	Likert

		(Tarwaka, 2011 hal. 131)	
(X3) Motivasi Kerja	motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.	1) Rasa Aman 2) Gaji 3) Lingkungan kerja 4) Penghargaan (Rivai, 2008:456).	Likert

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada Bank Bukopin KCP Setia Budi. Yang beralamat di Jl. Setia Budi No.161 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Juni 2018 sampai dengan Oktober 2018. Adapun jadwal rencana penelitian mulai dari survei lokasi dan objek penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3-2
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Juni-2018				2018-Juli				2018-Agustus				2018-September				2018-Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset Penelitian	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■	■	■	■	■	■												
3	Penulisan Proposal			■	■	■	■	■	■												
4	Bimbingan Proposal									■	■										
5	Seminar Proposal											■									
6	Revisi Proposal												■								
7	Pengesahan Peroposal													■	■						
8	Pengumpulan Data														■	■					
9	Penulisan Skripsi															■	■				
10	Bimbingan Skripsi																	■	■		
11	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 106 orang pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.

Tabel 3-3

Jumlah Populasi

DAFTAR DATA KARYAWAN BAGIAN KEPEGAWAIAN BANK BUKOPIN KCP SETIA BUDI MEDAN

N O	BAGIAN	POPULASI
1.	Account Officer	16
2.	Customer Service	3
3.	Funding Officer	11
4.	Koordinator Kerjasama Bisnis	1
5.	Koordinator Pemroses	1
6.	Koordinator Penjualan	1
7.	Marketing AO	43
8.	Marketing SO	26
9.	Teller	3
10.	Manager	1
JUMLAH POPULASI		106

2. Sampel

Penarikan sampel dapat dilakukan dengan menggunakan penentuan sampel yang diambil dengan responden menggunakan rumus slovin (Sugiyono, 2013 hal. 389)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

N	=	Ukuran Sampel
N	=	Ukuran Populasi
e	=	Persen kelonggaran ketidaktelitian kesalahan pengambilan sampelyang masih dapat ditolerir, misalnya : 1%, 5%, 10% dll.

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{106}{1 + 106 (0,1)^2} \\
 &= \frac{106}{1 + 106 (0,01)} \\
 &= \frac{106}{2,5} = 42,4 = 42 \text{ Orang}
 \end{aligned}$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 42 pegawai. Bentuk pengambilan sampel menggunakan *probablity sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana anggota atau elemen populasi memiliki peluang (*probabilty*) yang sama untuk dijadikan sebagai sample. Kemudian untuk menarik sample dari populasi digunakan teknik *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak sederhana tanpa memperhatikan strata/golongan yang ada dalam populasi itu (Juliandi N *e.t al* 2014).

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Angket atau Kuesioner

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket atau daftar pertanyaan).Kuesioner ini dibagikan kepada seluruh karyawan baik itu karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan Bank Bukopin Kanit Setia Budi Divisi Regional

Sumatera Utara dengan membubuhkan tanda ceklis (√). Dimana setiap pertanyaan memiliki lima opsi dan jenis skala yang digunakan adalah *skala likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi kelompok atau orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.4 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Tidak Setuju	3
Kurang Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber : Sugiyono,2012)

2. Studi Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada di perusahaan. Dokumentasi ini diperlukan untuk menyempurnakan atau mendukung pembahasan ini didalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk mengetahui kelayakan instrument dari angket atau kuisisioner yang digunakan, untuk mengetahui apakah instrument angket atau kuisisioner yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya. (Juliandi N *et, al* 2015)

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sugiyono (2012, hal : 284)

Keterangan :	n	= banyaknya pasangan pengamat
	$\sum x$	= jumlah pengamatan variabel X
	$\sum y$	= jumlah pengamatan variabel Y
	$(\sum x^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel X
	$(\sum y^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
	$(\sum x)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel X
	$(\sum y)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
	$\sum xy$	= jumlah hasil kali variabel X dan Y
	r_{xy}	= besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig2-tailed $\geq \alpha 0,05$)
- Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig2-tailed $\leq \alpha 0,05$ (Juliandi, Irfan, Manurung. 2015, hal. 79)).

Tabel.3.5
Hasil Pengujian Validitas

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1	,612	,361	Valid
P2	,659	,361	Valid
P3	,740	,361	Valid
P4	,709	,361	Valid
P5	,677	,361	Valid
P6	,501	,361	Valid
P7	,619	,361	Valid
P8	,687	,361	Valid
P9	,596	,361	Valid
P10	,631	,361	Valid
P11	,517	,361	Valid
P12	,469	,361	Valid
P13	,475	,361	Valid
P14	,472	,361	Valid
P15	,740	,361	Valid
P16	,513	,361	Valid
P17	,423	,361	Valid

P18	,631	,361	Valid
P19	,575	,361	Valid
P20	,744	,361	Valid
P21	,533	,361	Valid
P22	,420	,361	Valid
P23	,745	,361	Valid
P24	,847	,361	Valid
P25	,795	,361	Valid
P26	,691	,361	Valid
P27	,665	,361	Valid
P28	,417	,361	Valid
P29	,666	,361	Valid
P30	,545	,361	Valid
P31	,702	,361	Valid

4. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi, Irfan, Manurung. (2015, hal. 80) uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi

Rumus *Cronbach Alpha* Ghozali (2006, hal.74)

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Keterangan : r = Reliabilitas Instrument

K = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σi^2 = Varian Total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) $> 0,60$ maka instrument reliabilitas (terpercaya).

Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut *Cronbach Alpha* Ghozali (2006, hal. 47) kriteria pengujian nya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya)
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya)

(Juliandi dan Irfan, 2013 hal. 97-98)

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,951	31

Tabel 3.6 menunjukkan bahwa 31 pertanyaan dengan koefisien alpha (*Cronbach's Alpha*) adalah 0,951. Hal ini berarti $0,951 > 0,60$, sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut telah *reliabel* dan layak disebarkan kepada responden untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data yang ada dengan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus sebagai berikut :

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012, hal. 227) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 b_2 b_3 = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

x_1 = Kepemimpinan

x_2 = Beban Kerja

x_3 = Motivasi Kerja

e = Variabel pengganggu/ error of term

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol atau dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang terbaik. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Uji menganalisis bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui

pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal (Sugiyono, 2012 hal. 206).

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas (Sugiyono, 2012 hal. 221). Demikian juga sebaliknya Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,05$ atau sama dengan $VIF > 5$. (Sugiyono, 2012 hal. 221)

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas

dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas (Sugiyono, 2012 hal.229).

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol atau dan satu Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16.0).

Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian. Untuk mengetahui seberapa besar persentase dari masing-masing pengaruh variabel bebas (Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dapat dilihat dengan koefisien determinasi, yakni:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber : Sugiyono (2012, hal.286)

Dimana :

D : Koefisien determinasi

$(R_{yx_1 x_2})^2$: Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Presentasi kontribusi

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan pengaruh satu variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$). Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono. 2012, hal. 250)

Keterangan : r = besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = jumlah sample

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t-tabel

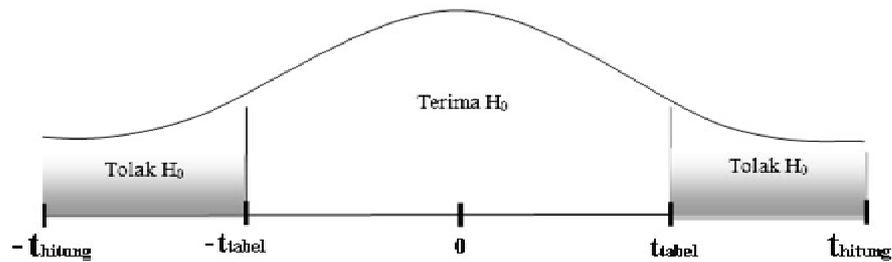
Hipotesis dalam penelitian ini :

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam kriteria pengujian ini adalah (Juliandi, Irfan, Manurung. 2013 hal. 94):

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 2) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T
(Sugiyono. 2012, hal. 184)

b. Uji F(Simultan)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan rumus :

$$F = \frac{R^{2/K}}{(1 - R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono. 2012, hal. 257)

Keterangan : R^2 = Koefisien Korelasi Berganda

N = Jumlah variabel

F = f -hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f -tabel

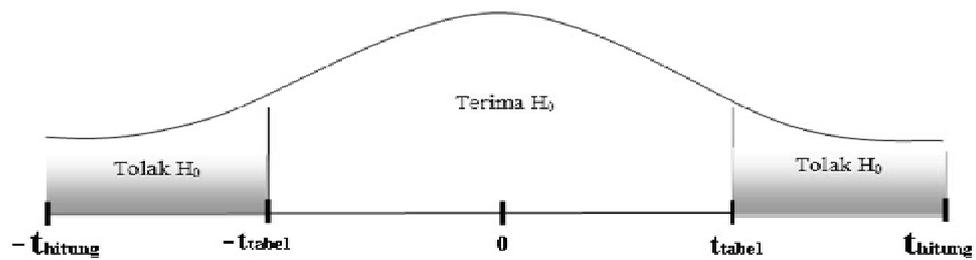
Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah (Juliandi, Irfan, Manurung. 2013 hal. 95):

1. Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Jika $-F_{tabel} \geq F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

(Sugiyono. 2012, hal.184)

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mencari tahu bagaimana pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode slovin dimana total semua populasi dipersempit sehingga mencapai target yang dibutuhkan, penulis telah menyebar sebuah 106 angket yang akan diolah lebih lanjut dari 106 angket yang disebar oleh peneliti yang kembali hanya sejumlah 64 angket, sedangkan 42 angket lagi tidak kembali setelah peneliti menyebar angket dilapangan, dari angket yang kembali ke peneliti, akan dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya, identitas data responden yang ditanyakan adalah jenis kelamin, Usia dan pendidikan serta lama bekerja.

1. Deskripsi Identitas Responden

a. Usia

Tabel 4.1 Usia

No .	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	19 - 24 tahun	23	55%
2.	25 - 50 tahun	19	45,2%
Jumlah		42	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Dari data Tabel 4.1 terlihat bahwa karyawan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan paling dominan berusia 19 - 24 tahun berjumlah 23 responden atau (55%); responden berusia 25 - 50 tahun berjumlah 19 responden atau (45,5%).

b. Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Perempuan	25	60%
2.	Laki – laki	17	40%
Jumlah		42	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Dari data Tabel 4.2, terlihat bahwa karyawan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan paling dominan berjenis kelamin perempuan berjumlah 25 responden (60%) dibandingkan jenis kelamin laki - laki berjumlah 17 responden (40%).

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA	2	5%
2.	D3	9	21%
3.	S1	28	67
4.	S2	3	7%
Jumlah		42	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Dari data Tabel 4.3, terlihat bahwa karyawan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan paling dominan berpendidikan S1 berjumlah 28 responden (67%) berpendidikan D3 berjumlah 9 responden (21%), responden berpendidikan S2 berjumlah 3 responden (7%), responden berpendidikan SMA berjumlah 2 responden (5%).

d. Lama Bekerja

Tabel 4.4 Lama Bekerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	> 2 tahun	16	38 %
2.	< 2 tahun	26	62 %
Jumlah		42	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Dari data Tabel 4.4, terlihat bahwa responden Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan paling dominan yang memiliki masa bekerja < 2 tahun berjumlah 26 responden (62%), masa bekerja > 2 tahun berjumlah 16 responden (38%).

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert untuk menanyakan Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan. Variabel Kepemimpinan, (X_1) terdiri dari 7 butir pertanyaan, Variabel Beban Kerja (X_2) terdiri dari 7 butir pertanyaan, Motivasi Kerja (X_3) terdiri dari 9 butir pertanyaan dan Variabel Kinerja Pegawai (Y) terdiri dari 8 butir pertanyaan.

a. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan

Distribusi jawaban responden terhadap variabel Kepemimpinan, dapat dilihat pada tabel 4.5. berikut ini:

Tabel 4.5.
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	4	9,5	9	21,4	13	31	16	38,0	42	100
P2	0	0	0	0	7	16,7	17	40,4	18	43	42	100
P3	0	0	0	0	5	12	19	45,2	18	43	42	100
P4	0	0	2	4,8	5	12	16	38,0	19	45,2	42	100
P5	0	0	0	0	5	12	20	48	17	40,4	42	100
P6	0	0	0	0	2	4,8	22	52,3	18	43	42	100
P7	0	0	1	2,3	4	9,5	21	50	16	38,0	42	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan Tabel 4.5. Distribusi jawaban responden dari Kepemimpinan (X₁) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 6 (Pemimpin selalu menghargai setiap pegawai.) yaitu sebesar 52,3% atau sebanyak 22 orang menyatakan jawaban setuju.

b. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Beban Kerja

Distribusi jawaban responden terhadap Beban Kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6.
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Beban Kerja

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	5	12	5	12	18	43	14	33,3	42	100
P2	0	0	0	0	9	21,4	19	45,2	14	33,3	42	100
P3	0	0	1	2,3	0	0	24	57,1	17	40,4	42	100
P4	2	5	0	0	1	2,3	25	59,5	14	33,3	42	100
P5	0	0	2	5	9	21,4	16	38,0	15	36	42	100
P6	1	2,3	1	2,3	4	9,5	20	48	15	36	42	100
P7	2	5	2	5	2	5	24	57,1	12	28,5	42	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan Tabel 4.6. Distribusi jawaban responden dari Variabel Beban Kerja (X_2) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 (Karyawan sangat sulit memperhitungkan waktu karena terlalu banyak beban yang diberikan) yaitu sebesar 59,5% atau sebanyak 25 orang menyatakan jawaban setuju.

c. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja

Distribusi jawaban responden terhadap Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	1	2,3	3	7,1	8	19,0	15	36	15	36	42	100
P2	1	2,3	1	2,3	6	14,2	20	48	14	33,3	42	100
P3	0	0	1	2,3	6	14,2	22	52,3	13	31	42	100
P4	0	0	3	7,1	9	21,4	14	33,3	16	38,0	42	100
P5	0	0	1	2,3	0	0	26	62	15	36	42	100
P6	1	2,3	0	0	6	14,2	20	48	15	36	42	100
P7	1	2,3	0	0	6	14,2	18	43	17	40,4	42	100
P8	1	2,3	2	5	1	2,3	22	52,3	16	38,0	42	100
P9	0	0	3	7,1	8	19,0	15	36	16	38,0	42	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan Tabel 4.7. Distribusi jawaban responden dari Motivasi Kerja (X_3) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 (Insentif lain yang di terima selain yang bersifat materi, seperti misalnya askes, kredit perumahan, kesempatan mengikuti pendidikan beasiswa cukup memuaskan) yaitu sebesar 62% atau sebanyak 26 orang menyatakan jawaban setuju.

d. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai

Distribusi jawaban responden terhadap Pemberian Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai

No Item	Pilihan Jawaban										Total	%
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
P1	0	0	2	5	8	19,0	13	31	19	45,2	42	100
P2	1	2,3	0	0	6	14,2	14	33,3	21	50	42	100
P3	1	2,3	0	0	9	21,4	11	26,1	21	50	42	100
P4	0	0	0	0	6	14,2	19	45,2	17	40,4	42	100
P5	0	0	1	2,3	6	14,2	14	33,3	21	50	42	100
P6	0	0	1	2,3	4	9,5	17	40,4	20	48	42	100
P7	2	5	0	0	4	9,5	15	36	21	50	42	100
P8	0	0	0	0	7	16,7	15	36	20	48	42	100

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan Tabel 4.8. Distribusi jawaban responden dari Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 2,3,5,dan 7 (Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada) yaitu sebesar 50% atau sebanyak 21 orang. No 3 (Saya melaksanakan beban kerja tanpa harus dibantu karyawan lain) yaitu sebesar 50% atau sebanyak 21 orang. No 5 (Saya suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan) yaitu sebesar 50% atau sebanyak 21 orang. No 7 (Karyawan dapat diandalkan dalam mengerjakan pekerjaan yang sulit) yaitu sebesar 50% atau sebanyak 21 orang menyatakan jawaban sangat setuju.

B. Analisis Statistik Inferensial

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal yakni distribusi data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, Situmorang dan Lufti (2014). Uji normalitas dapat dianalisis dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*, Uji Normal *P-Plot of Regression Standardized Residual* dan Grafik Histogram.

Untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Berikut ini merupakan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test*:

Tabel 4.9

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,34925296
	Absolute	,069
Most Extreme Differences	Positive	,069
	Negative	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		,447
Asymp. Sig. (2-tailed)		,988

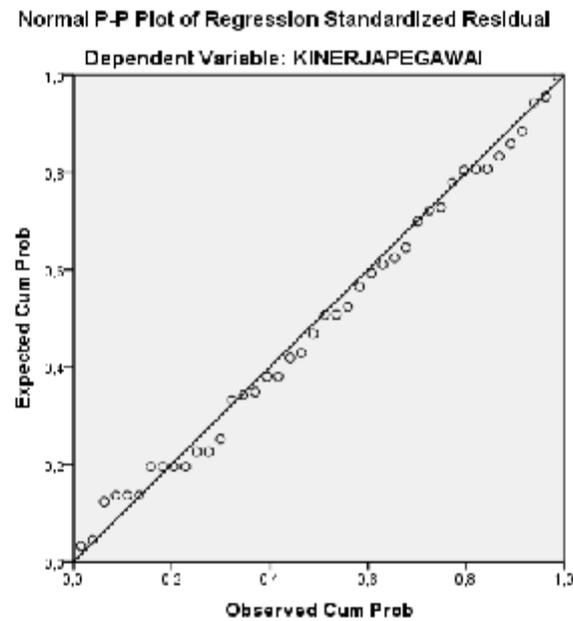
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa *Asymp. Sig. (2 tailed)* adalah 0,988 dan di atas nilai signifikan (0,05), dengan demikian variabel residual berdistribusi normal. Nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* yaitu 0,447 lebih kecil dari

1,96 berarti tidak ada perbedaan antara distribusi teoritik dan distribusi empirik atau dengan kata lain data dikatakan normal. Berikut ini merupakan hasil Normal *P-Plot of Regression Standardized Residual*.

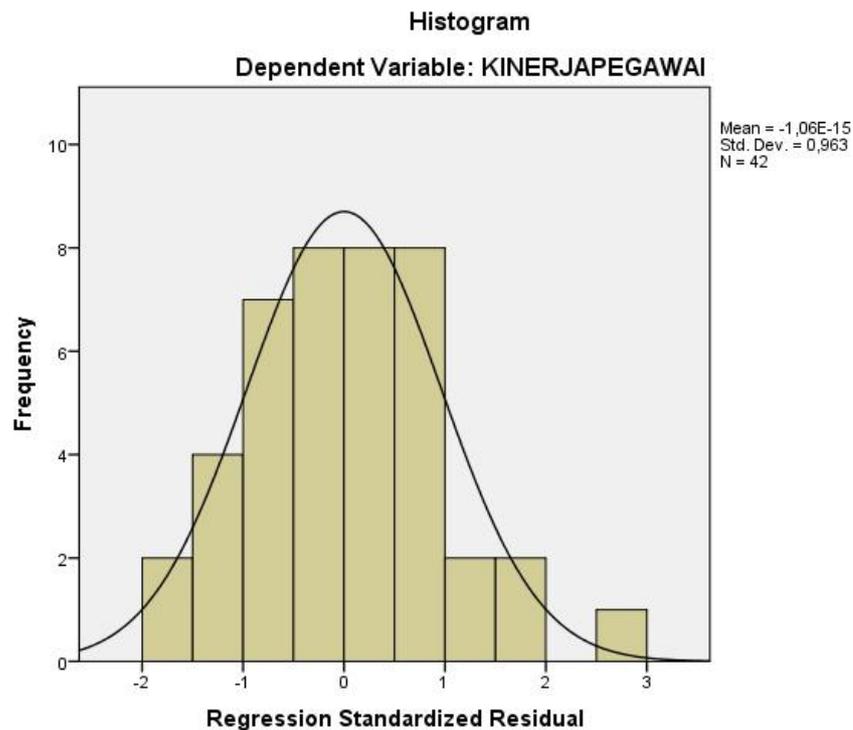


Gambar 4.1

Normal *P-Plot* Pada Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian,2018

Pada gambar 4.2 Normal *P Plot* terlihat titik-titik mengikuti data disepanjang garis normal, hal ini berarti residual data berdistribusi normal. Untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Berikut ini merupakan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test*:



Gambar 4.3
Uji Histogram
Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Berdasarkan dari gambar 4.3 dapat dilihat bahwa garis data yang ada pada grafik histogram menyerupai lonceng yaitu melengkung keatas pada bagian tengahnya. Hal ini menunjukkan bahwa data yang akan di uji dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dari hasil uji Normal P-P Plot of Resregion Standardized Residual dan Grafik Histogram yang telah dilakukan, dapat diketahui keduanya menunjukkan bahwa data yang di uji dalam penelitian ini berdistribusi normal. Sesuai dengan ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya, hal ini menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

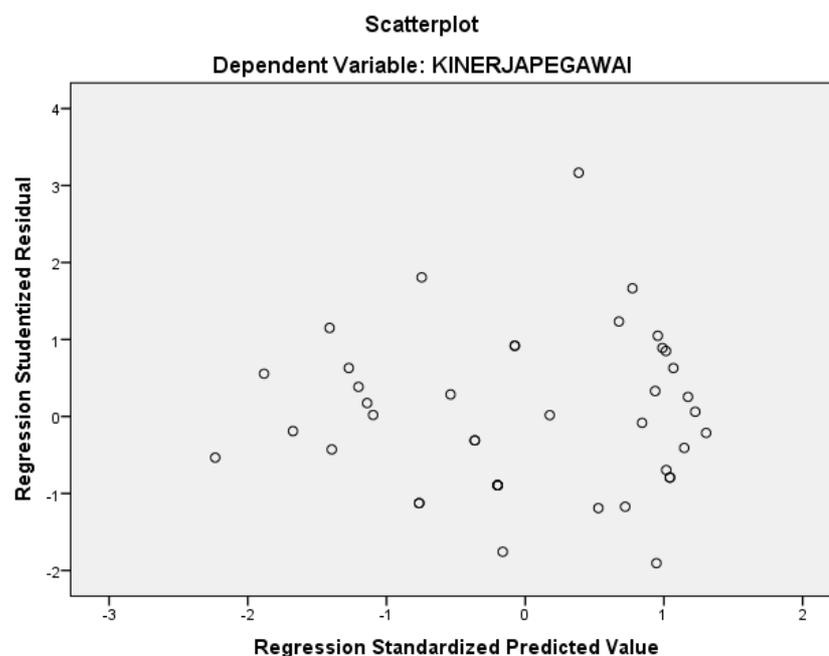
b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas ini digunakan dalam model regresi untuk melihat terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* satu ke pengamatan yang lain. Jika *varians* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang paling baik adalah

tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada gambar *Scatterplot Model* dan Uji *Glejser*. Analisis pada gambar *Scatterplot* yang menyatakan model regresi linear berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

- a. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

Heteroskedastisitas tidak akan terjadi apabila tidak satupun variabel independennya signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai *absolute* (abs). Jika probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas., Berikut ini grafik heteroskedastisitas pada gambar 4.3 berikut:



Gambar 4.4
Grafik Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Penelitian, 2018

Dengan analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka pada gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Melalui pendekatan statistik dapat dilakukan melalui Uji Glejser. Hasil pengolahan uji Glejser dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,253	1,051		,241	,811
1					
KEPEMIMPINAN	-,009	,061	-,046	-,153	,879
BEBANKERJA	-,014	,057	-,067	-,248	,805
MOTIVASIKERJ	,040	,049	,245	,818	,419
A					

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Pada Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa variabel bebas Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,879, Beban Kerja (X_2) sebesar 0,805, dan Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,419 tidak satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel di atas tingkat kepercayaan 5%, jadi dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak saling korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi

multikolinearitas). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi Multikolinieritas (Situmorang dan Lufti 2014). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) :

1. VIF > 10 maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas.
2. VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinieritas.
3. *Tolerance* $< 0,1$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas.
4. *Tolerance* $> 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas.

Hasil pengolahan uji multikolinieritas dilihat pada Tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 KEPEMIMPINAN	,283	3,534
BEBANKERJA	,350	2,856
MOTIVASIKERJA	,284	3,517

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil Penelitian SPSS, 2018

Dari Tabel 4.11 memperlihatkan bahwa nilai VIF Kepemimpinan (X_1) sebesar 3,534, Beban Kerja (X_2) sebesar 2,856, Motivasi Kerja (X_3) sebesar 3,517 < 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas. Dari nilai *Tolerance* Kepemimpinan (X_1)

sebesar 0,283 dan Beban Kerja (X_2) sebesar 0,350 dan Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,284 > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

2. Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dipengaruhi variabel independen sebagai faktor predictor. Adapun variabel independen didalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja serta variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

Adapun rumus yang digunakan didalam regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kepemimpinan

X2 = Beban Kerja

X3 = Motivasi Kerja

A = Bilangan konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi variabel

e = Variabel pengganggu/ error of term

Dari hasil analisis regresi linear berganda dapat dengan tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,584	1,766		-2,030	,049
1 KEPEMIMPINAN	,327	,102	,270	3,215	,003
BEBANKERJA	,495	,095	,393	5,210	,000
MOTIVASIKERJ	,371	,083	,376	4,486	,000
A					

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan dari data tabel 4.12, maka persamaan regresi linier berganda dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = (-3,584) + 0,327 X_1 + 0,495 X_2 + 0,371 X_3$$

Dari persamaan regresi linier tersebut, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Konstan bernilai -3,584. Hal ini menunjukkan, jika variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) sama dengan 0 (nol), maka kinerja pegawai (Y) sama dengan -3,584.
- 2) Variabel koefisien regresi $X_1 = 0,327$ menunjukkan apabila kepemimpinan yang mengalami peningkatan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan sebesar 32,7%. Kontribusi yang diberikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dilihat dari *Standardized Coefficients* pada tabel diatas.

- 3) Variabel koefisien regresi $X_2 = 0,495$ menunjukkan apabila beban kerja yang mengalami peningkatan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan sebesar 49,5%. Kontribusi yang diberikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dilihat dari *Standardized Coefficients* pada tabel diatas.
- 4) Variabel koefisien regresi $X_3 = 0,371$ menunjukkan apabila motivasi kerja yang mengalami peningkatan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan sebesar 37,1%. Kontribusi yang diberikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dilihat dari *Standardized Coefficients* pada tabel diatas.

3. Hasil Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan besar kecilnya kontribusi pengaruh variabel bebas Kepemimpinan (X_1) Beban Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y), dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Bila nilai R^2 semakin mendekati nilai 1 maka menunjukkan semakin kuatnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya, jika determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah. Hasil pengolahan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.13
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,961 ^a	,924	,918	1,402

a. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002, VAR00001

b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil penelitian, 2018

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa:

- a. $R = 0,961$ berarti hubungan variabel Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 96,1%. Artinya memiliki hubungan yang sangat erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat. Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.14
Hubungan antar Variabel

sNilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Situmorang dan Lufti (2014)

- b. *R Square* sebesar 0,924 berarti 92,4% faktor-faktor Kinerja Pegawai pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya 8,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. *Ajusted R Square* sebesar 0,918 berarti 91,8% faktor-faktor Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja,

sedangkan sisanya 8,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini.

- d. *Standard Error of Estimated* adalah 1,402 semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji signifikan parsial (uji t) dan simultan (uji f). Menurut Situmorang dan Lufti (2014) yaitu:

1. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-3,584	1,766		-2,030	,049
	KEPEMIMPINAN	,327	,102	,270	3,215	,003
	BEBANKERJA	,495	,095	,393	5,210	,000
	MOTIVASIKERJ	,371	,083	,376	4,486	,000
	A					

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Berdasarkan data tabel 4.14 uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients untuk kepemimpinan X_1):

$$t_{hitung} = 3,215$$

$$t_{tabel} = 2,024$$

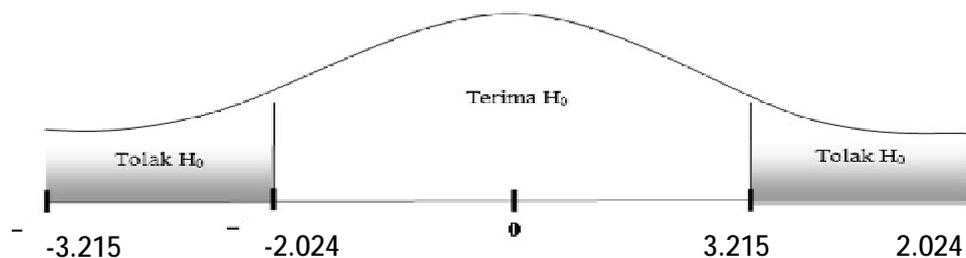
Maka nilai untuk t_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$, $df = (n-k) = 42 - 4 = 38$ adalah 2,024.

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 ditolak bila :Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima bila : Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



GAMBAR 4.4
Hasil Uji T Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja diperoleh t_{hitung} sebesar 3.215, sementara t_{tabel} 2.024 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.003 > 0.05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, data disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.

Adapun berdasarkan data tabel 4.15 uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficient untuk beban kerja (X_2):

$$t_{hitung} = 5.210$$

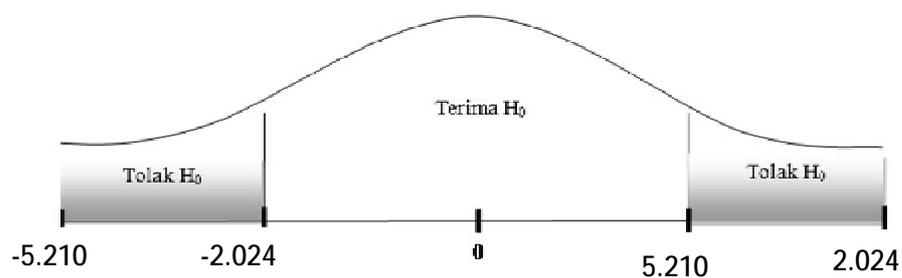
$$t_{tabel} = 2.024$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika } -2.024 \leq t_{hitung} \leq 2.024$$

$$H_0 \text{ diterima jika } t_{hitung} \geq 2.024 \text{ atau } t_{hitung} \leq -2.024$$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



GAMBAR 4.5
Hasil Uji T Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 5.210 sementara t_{tabel} 2.024 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 > 0.05$ berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, data disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.

Sedangkan berdasarkan data tabel 4.15 uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficient untuk Motivasi Kerja (X_3) :

$$t_{hitung} = 4.486$$

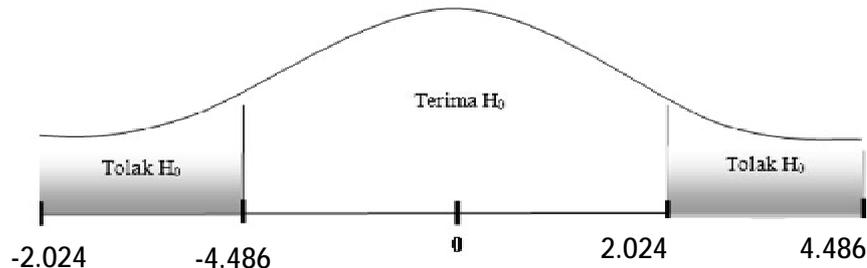
$$t_{tabel} = 2.024$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika } -2.024 \leq t_{hitung} \leq 2.024$$

H_0 diterima jika = $t_{hitung} \geq 2.024$ $t_{hitung} \leq -2.024$

Kriteria Pengujian Hipotesis :



GAMBAR 4.6
Hasil Uji T Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh t_{hitung} sebesar 4.486 sementara t_{tabel} 2.024 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.000 > 0.05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, data disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.

2. Uji Signifikan Secara Serempak (Uji-F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan uji F. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Mencari nilai F_{hitung} dengan menggunakan Tabel 4.15 ANOVA dari hasil pengolahan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	910,503	3	303,501	154,516	,000 ^b
Residual	74,640	38	1,964		
Total	985,143	41			

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

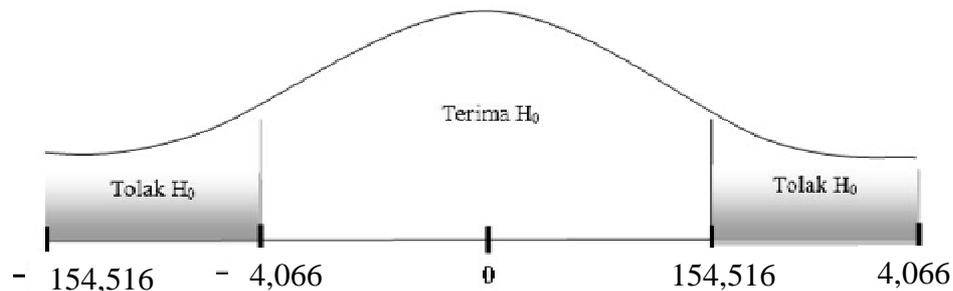
b. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA, BEBANKERJA, KEPEMIMPINAN

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 42 - 3 - 1 = 38 \text{ adalah } 4,066$$

Kriteria pengujian :

- Tolak H_0 apabila $F_{\text{hitung}} < 4,066$ atau $-F_{\text{hitung}} > -4,066$
- Terima H_a apabila $F_{\text{hitung}} > 4,066$ atau $-F_{\text{hitung}} < -4,066$



Gambar 4.7
Pengujian Hipotesis Uji F

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada table 4.16 diatas dapat nilai F_{hitung} sebesar 154,516 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk = n - k - 1 = 38$ dengan tingkat signifikan adalah 4,066.

Karena F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} maka H_a diterima (H_0 ditolak), artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan penjelasan responden untuk variabel Kepemimpinan (X_1) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 6 (Pemimpin selalu menghargai setiap pegawai.) yaitu sebesar 52,3% atau sebanyak 22 orang menyatakan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Fasilitas yang ada dalam perusahaan membantu dalam pengembangan kemampuan dan bakat karyawan menjadi sangat penting untuk pencapaian tujuan Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di tulis Hardjati (2006). Yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di uni pelaksana teknik dinas pendapatan Surabaya utara “. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang mengoperasikan 2 variabel kepemimpinan dengan indikator konsiderasi, inisiasi, variabel kinerja dengan indikator kuantitatif *of word, kualiti of works, job knaulege, cretifiness cooperative, dependability, initiative, personal qualies*. Pengumpulan data diperoleh melalui kuisioner yang di jawab oleh responden. Teknik analisa data menggunakan rumus Rank Spearman untuk menganalisa jawaban responden, selanjutnya menggunakan uji t untuk

mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai dan hubungan ini dalam kategori sedang. Hasil R-square menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dengan kinerja pegawai sebesar 28,51% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Menurut Amrullah (2015:167) Kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada setiap unit kerja adalah beban kerja yang harus terpenuhi secara efektif. Di Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan masalah beban kerja yang dihadapi oleh para karyawan sejumlah kegiatan yang tidak terselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja. Beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognisi maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

Berdasarkan penjelasan responden untuk variabel Beban Kerja (X_2) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 (Karyawan sangat sulit memperhitungkan waktu karena terlalu banyak beban

yang diberikan) yaitu sebesar 59,5% atau sebanyak 25 orang menyatakan jawaban setuju.

hal ini didukung dengan hasil penelitian Putra (2012) dengan judul Analisis pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit (Studi pada PT. WOM Finance Cabang Depok). Jenis Pendekatan menggunakan pendekatan kuantitatif dan data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder, baik kualitatif, maupun kuantitatif. Metode yang digunakan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Teknik penarikan contoh penuh (satu *rated sampling*) dengan jumlah responden 31 orang dan dengan pengolahan data dengan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) for windows versi 15 dan *smart PLS* versi 2.0. Hasil perhitungan menunjukkan pendistribusian beban kerja tidak merata, terdapat karyawan yang memiliki beban kerja tinggi dan beban kerja rendah. Hasil perhitungan alokasi beban kerja menunjukkan bahwa perhitungan jumlah total karyawan yang efisien pada PT. WOM Finance Depok divisi marketing dan kredit adalah 40 orang karyawan, yaitu 28 orang untuk divisi marketing dan 12 orang untuk divisi kredit.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja yang dirasakan di Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai, ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja maka Kinerja Pegawai pada perusahaan akan meningkat. Pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan dikarenakan perusahaan memberikan motivasi terhadap karyawan, seperti promosi jabatan, gaji yang sesuai dengan pekerjaan. Kinerja Pegawai Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan sangat kurang, komitmen dan

partisipasi terhadap perusahaan sehingga perusahaan tersebut sulit untuk bersaing dan berkembang, karena karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya saat ini. Perusahaan kurang mengapresiasi setiap tindakan yang dilakukan karyawan, perusahaan menuntut kewajiban karyawan untuk mencari dan mendapat nasabah baru, sedangkan hak karyawan untuk memperoleh gaji yang sesuai dengan pekerjaannya tidak dipenuhi, karena gaji merupakan salah satu tujuan utama seseorang dalam bekerja. Dari fenomena tersebut Bank Bukopin KCP SetiaBudi Medan menetapkan kebijakan tentang memberikan Motivasi kerja kepada karyawan, seperti gaji, kenaikan jabatan dan memberikan fasilitas dalam bekerja agar karyawan dapat menunjukkan kinerja Pegawai.

Berdasarkan penjelasan responden untuk variabel dari Motivasi Kerja (X_3) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 5 (Insentif lain yang diterima selain yang bersifat materi, seperti misalnya askes, kredit perumahan, kesempatan mengikuti pendidikan beasiswa cukup memuaskan) yaitu sebesar 62% atau sebanyak 26 orang menyatakan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa bonus menjadi pendukung untuk para karyawan agar bekerja dengan maksimal.

Hal ini didukung dengan penelitian Utari (2005) melakukan penelitian dengan judul “pengaruh pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pasar Kota Malang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai Dinas Pasar Kota Malang. Alat uji statistic yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan kuantitatif dengan uji hipotesis uji T dan uji

F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian motivasi mempunyai pengaruh kepada kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012: 93), menyatakan bahwa Kinerja Pegawai adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini didukung oleh teori sebelumnya yang dikemukakan oleh menurut Mangkunegara (2010: 65), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja pegawai sangat bergantung pada pimpinan perusahaan tersebut dalam berkomunikasi dengan karyawannya. Dimana kinerja pegawai akan meningkat apabila pihak perusahaan memperhatikan kebutuhan kepemimpinan, beban kerja dan motivasi kerja yang diberikan kepada para karyawan.

Berdasarkan penjelasan responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pernyataan 2,3,5,dan 7 (Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang

bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada) yaitu sebesar 50% atau sebanyak 21 orang. No 3 (Saya melaksanakan beban kerja tanpa harus dibantu karyawan lain) yaitu sebesar 50% atau sebanyak 21 orang. No 5 (Saya suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan) yaitu sebesar 50% atau sebanyak 21 orang. No 7 (Karyawan dapat diandalkan dalam mengerjakan pekerjaan yang sulit) yaitu sebesar 50% atau sebanyak 21 orang menyatakan jawaban sangat setuju.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa hasil uji F sebesar 154,516 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 sedangkan nilai F_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 3$ dan $df_2 = (n-k-1) = 38$ sebesar 4,066. Jika dibandingkan nilai $F_{hitung} (154,516) > F_{tabel} (4,066)$ maka disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Kepemimpinan (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasannya, maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.
4. Kepemimpinan, Beban Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan.

B. Saran

Setelah dilakukan penelitian yang dilakukan penulis mengenai pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, penulis mencoba memberikan saran kepada perusahaan. Adapun saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil yang diperoleh oleh penulis tentang kepemimpinan pada Bank Bukopin KCP Setia Budi Medan, maka yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah mempertahankan kondisi yang ada sekarang dan meningkatkan kondisi ini kearah

yang lebih baik lagi. Pimpinan harus lebih memperhatikan kebijakan yang sesuai dengan prosedur, dan memberikan kewenangan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan secara bersama-sama.

2. Diharapkan kepada pimpinan tidak terlalu memberikan beban kerja yang terlalu berat sehingga membuat karyawan tidak dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu.
3. Diharapkan setiap karyawan selalu menjaga motivasi kerja untuk menciptakan dorongan kinerja yang murni dari dalam diri. Selain itu setiap karyawan diharapkan dapat mempertanggung jawabkan kompensasi yang diterima serta selalu memberikan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan kepada nasabah.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan semakin memperluas penelitian dengan melakukan penelitian yang serupa pada tempat dan lokasi yang berbeda dengan menambahkan penggunaan variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Sanim, Sinaga (2015). *Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol. VI No. 1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.*
- Agustini. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan.* Medan Madenatera.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Ainsworth M, Smith, S. dan A. M. (2007). *Managing Performance People* Terjemahan. Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Popouler. Jakarta : PT. BhuanaIlmu
- Amrullah.(2015). *Perilaku Konsumen. Cetakan pertama* .Jakarta :Graha Ilmu
- Cain, B. 2007, *A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto.* Human System Integration Section: Canada.
- Dubrin,Andrew J. Terjemahan M. Ansyar. (2005). *Leadership.* Edisi Kedua. Prenada Media. Jakarta.
- Gibson,M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Kedua. Jakarta: Erlangga.
- Handoko. (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia.* BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta
- Hariandja, Marihot T.E (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai).* Jakarta: Grasindo.
- Hariyati(2011). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual di PT. Djitoe Indonesia Tebacco Surakarta.* Skripsi.
- Hasibuan . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP (2007). *Organisasi dan Motivasi.* Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Ivancevich, John M; Konopaske, Robert; Matteson ,Micheal T. (2007).*Perilaku dan Manajemen Organisasi,* Jakarta: Erlangga

- Juliandi A, Irfan, Manurung S. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi. Medan: UMSU Press.
- Kartini, Kartono (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Lisnayetti dan Basri, Hasan. 2009. Faktor dalam disiplin diri. Jakarta PT Gramedia
- Malayu S.P. Hasibuan (2005 : 143). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftahun dan Sugianto. (2010). *Pengaruh Dukungan Social Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja*.
- Moehoriono. 2012. "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Moekijat ,Drs, (2004), *Dasar – Dasa rMotivasi*, Bandung : Pionir Jaya
- P. Siagian (2016). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Prihatini. 2010. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Tesis Sekolah Pascasarjana USU, Medan.
- Rivai. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek. Murai Kencana. Jakarta.
- Robins. (2008). Perilaku Organisasi. Penerbit: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedermayanti.(2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Situmorangan dan Lutfi,2014. Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis USU Press. Medan

- Soekarso. (2015). *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis (Volume 1 dari kepemimpinan Edisi 1)*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soleman. 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpati Poka)*.
- Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2012). *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2012, hal: 206). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Soleman. 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpati Poka)*.
- Tarwaka.(2011). *Ergonomi Industri, Dasar – Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Terry (2011). *Dasar – Dasar Manajemen Cetakan ke Sebelas* .Jakarts : PT. BumiAksara
- Veithzal, Rivai dan Dedi Mulyadi (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Pabrik*, Jakarta: PT Raja Grafindo
- Wibowo (2010), *Manajemen Kinerja, Edisi Revisi, Cetakan ke Empat*, Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada

Internet:

<http://antaranews.com>, diakses tanggal 30 September 2018, Pukul 14.00 WIB