

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA BANK BRI TANJUNGPINANG

Dimas Satriadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan, Tanjungpinang, Kepulauan Riau

Email: satriadid@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan yang terjadi adalah produktivitas kerja karyawan belum optimal karena terindikasi dari turn over karyawan bank beberapa bulan terakhir baik dari pegawai tetap, pekerja harian maupun dari tenaga magang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada Bank BRI Cabang Tanjungpinang. Didalam penelitian ini yang akan menjadi populasi berjumlah 50 Orang. gaya kepemimpinan dengan nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi demokratis yang artinya Kepala cabang Bank BRI Cabang Tanjungpinang memiliki gaya kepemimpinan demokratis yang sangat kuat dalam memimpin karyawan yang berada dilingkungannya. Nilai rata-rata tertinggi pada variabel motivasi adalah pada dimensi harapan, dengan nilai rata-rata sebesar 3,93 yang termasuk pada katagori cukup. Nilai rata-rata tertinggi pada variabel produktivitas kerja adalah pada dimensi efisiensi tenaga kerja, dengan nilai rata-rata sebesar 4,35 yang termasuk pada katagori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan produktivitas kerja pada karyawan Bank BRI cabang Tanjungpinang sudah tinggi disebabkan adanya efisiensi tenaga kerja. Bahwa hubungan/korelasi yang cukup erat antara Variabel Kepemimpinan (X1), dan Motivasi (X2) dengan Produktivitas Kerja di Bank BRI Cabang Tanjungpinang sebesar 0,183 atau mempunyai pengaruh langsung sebesar 18,8 %.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas

ABSTRACT

The problem that occurs is the employee's productivity is not optimal because of the turnover indicated bank last few months either on a permanent employee, daily worker and of apprentices. the purpose of this study was to determine the effect of leadership and motivation to work productivity at Bank BRI Branch Tanjungpinang. In this study will be the population is numbering 50 people. style of leadership with the highest average grades are in a democratic dimension, which means head of the BRI branch Tanjungpinang have democratic leadership style that is very strong in leading employees who are in their environment. The highest average value of the variable motivation is the dimension of hope, with an average value of 3.93 that is included in the category enough. The highest average value on work productivity variable is the dimension of labor efficiency, with an average value of 4.35 that is included in the very high category. That relationship / correlation between variables Leadership tightly enough (X1), and Motivation (X2) with the Work Productivity in Bank BRI Branch Tanjungpinang of 0.183 or have a direct impact of 18.8%.

Keywords : leadership style, motivation, and productiviy

Detail Artikel :

Diterima : 28 Oktober 2016

Disetujui : 27 Desember 2016

DOI : [10.22216/jbe.v2i1.1271](https://doi.org/10.22216/jbe.v2i1.1271)

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan itu sesungguhnya bukanlah sesuatu yang kebetulan dimilikinya, tetapi merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan (Slamet, 1998). Produktivitas kerja sangat diperlukan pada sebuah perusahaan, untuk mencapai target serta untuk menjaga perusahaan agar tetap stabil.

Produktivitas kerja karyawan akan berkaitan dengan bagaimana kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Apabila kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan harapan karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan menjadi lebih baik. Kemudian motivasi merupakan pendorong bagi seseorang untuk bekerja. Sehingga semakin tinggi kepercayaan seorang karyawan terhadap pemimpinnya serta tingginya motivasi dari karyawan untuk bekerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang ditunjukkannya.

Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Arsyad, Siwi, dan Sumampow dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bintang Sewu Sejahtera Manado” menunjukkan kepemimpinan transformasional dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan dan semakin tinggi motivasi para karyawan maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya (Arsyad, Siwi, & Sumampow, 2015).

Selanjutnya penelitian Margareta dengan judul Pengaruh “Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Sario Kota Manado” menyatakan kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor kecamatan Sario kota Manado. Pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut sehingga dinyatakan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap signifikan produktivitas kerja. (Harimisa, 2013)

BRI Cabang Tanjungpinang adalah sebuah bank terbesar di Tanjungpinang yang berlokasi di Jl. Teuku Umar no.29. Semakin banyaknya bank yang dibangun di kota Tanjungpinang maka akan menimbulkan ketatnya persaingan dalam hal kualitas. Kualitas yang baik dari sebuah Bank bergantung pada semua pihak sumber daya manusia di Bank tersebut termasuk diantaranya manajer, supervisor, dan seluruh pegawai Bank tanpa kecuali. Untuk memberikan kepuasan yang prima kepada Nasabah Bank, maka manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia terpacu untuk membenahi dan memperbaiki semua yang berhubungan dengan manajemen Bank. Keberhasilan Bank bergantung kepada kerjasama yang saling mendukung antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin yaitu antara manajer bank dan seluruh karyawan bank.

Permasalahan yang terjadi adalah produktivitas kerja karyawan belum optimal karena terindikasi dari *turn over* karyawan bank beberapa bulan terakhir baik dari pegawai tetap, pekerja harian maupun dari tenaga magang. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh kebijakan-kebijakan yang diberlakukan bagi karyawan bank dan *job description* yang belum optimal dalam pelaksanaannya, dan adanya *gap* antara pimpinan dalam hal ini manajer bank dengan karyawan-karyawan bank sehingga motivasi secara eksternal untuk para karyawan tidak mengenai sasaran. Keluhan-keluhan dari nasabah yang diperoleh bank juga menunjukkan menurunnya produktivitas kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada Bank BRI Cabang Tanjungpinang.

Produktivitas Kerja

Produktivitas didefinisikan Whitmore Abdilah (Harimisa, 2013) sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio

dari keluaran (*ouput*) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan”. Produktivitas sangat erat kaitannya efektivitas dan efisiensi.

Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (*ouput*) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal (Siagian, 2008).

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh diantaranya (Maulidar, 2012):

1. Sikap mental, berupa:
 - a. Motivasi kerja
 - b. Disiplin kerja
 - c. Etika kerja
2. Pendidikan dan pelatihan pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.
3. Keterampilan, maksudnya apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.
4. Manajemen disini berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelolah atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.
5. Hubungan industrial yakni menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenangan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
6. Tingkat penghasilan dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
7. Gizi dan Kesehatan maksudnya apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
8. Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.
9. Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.
10. Sarana produksi maksudnya mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.
11. Teknologi maksudnya apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan:
 - a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi;
 - b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu;
 - c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

Kemudian menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (Soedarmayanti, 2009) ada 6 faktor utama yang menentukan produktivitas kerja yakni :

1. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran dapat menerima tambahan tugas dari bekerja dalam satu tim;
2. Tingkat keterampilan, yang dilakukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri;

3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkungan pengawasan mutu;
4. Manajemen produktivitas yakni manajemen yang efisiensi mengenai sumber daya dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas;
5. Efisiensi tenaga kerja seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas;
6. Kewirausahaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Cattell (Wahyosumidjo, 2010) “*The leader is the person who creates the most effective change in group performance*”.

Kepemimpinan menurut Benis (Arifin, 2012) adalah proses dengan mana seorang agen menyebabkan bawahan bertindak laku menurut satu cara tertentu.

Menurut Prajudi Atmosudirjo (Purwanto, 2009) “kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, dan kegembiraan batin serta merasa tidak terpaksa”.

Kepemimpinan memiliki intensitas yang tinggi terhadap hubungan dengan antar manusia baik secara vertikal maupun horizontal dan interaksi yang bersifat diagonal atau hubungan keluar, semua itu dengan maksud sebagai suatu kesatuan dalam menjaga, memelihara dan mengembangkan organisasi agar pencapaian tujuan organisasi yang paling optimum (Istianto, 2011).

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Tjiptono (Tjiptono, 2006) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004).

Gaya kepemimpinan dibagi menjadi 3, yaitu (Mulyono & Almas, 2009):

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Seorang pemimpin yang menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritikan, saran dan pendapat, terlalu tergantung pada kekuasaan formilnya, dan dalam tindakan sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Seorang pemimpin yang aktif, dinamis, terarah, bertanggung jawab, selalu bersedia menerima dan menghargai saran, pendapat, dan nasehat dari staf/bawahan, pengambilan keputusan dilakukan dengan musyawarah untuk mencapai kata sepakat, memperlakukan bawahan lebih manusiawi (mengedepankan rasa kebersamaan)

3. Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas (*Laissez-Faire*)

Seorang pemimpin yang menunjukkan perilaku pasif, sering menghindari dari tanggungjawab, cenderung membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri, kedudukannya sebagai pemimpin hanya sebatas simbol, pengambilan keputusan dilakukan oleh masing-masing anggota/kelompok (memberikan kebebasan penuh kepada anggota/kelompok dalam pengambilan keputusan)

Motivasi

Menurut Stephen Robbins (Rivai & Mulyadi, 2009), motivasi adalah “*The willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditioned by the effort’s ability to satisfy some individual need*”.

Kemudian motivasi didefinisikan oleh Filmore H. Stanford (Mangkunegara, 2008) bahwa “*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*” (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai & Mulyadi, 2009).

Jadi motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk melakukan hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

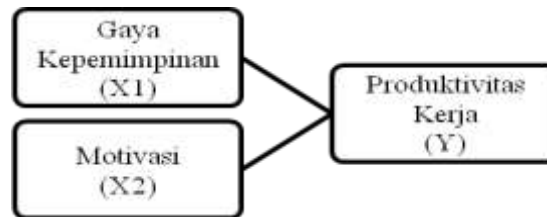
Menurut Victor Vroom (Robbins & Coulter, 2010) seseorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi bila ia menyakini upaya akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik. Apabila harapan dapat menjadi kenyataan, karyawan akan cenderung meningkatkan gairah kerjanya. Sebaliknya jika harapan tidak tercapai, karyawan akan menjadi malas.

Teori ini dikemukakan oleh Victor Vroom (Robbins & Coulter, 2010) yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu

1. Harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku. Harapan merupakan probabilitas yang memiliki nilai berkisar nol yang berarti tidak ada kemungkinan hingga satu yang berarti kepastian;
2. Nilai (*Valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap individu tertentu;
3. Pertautan (*Instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat ke dua. Pertautan yang mempunyai nilai berkisar antara -1 yang menunjukkan persepsi bahwa tercapainya tingkat ke dua adalah pasti tanpa hasil tingkat pertama dan tidak mungkin timbul dengan tercapainya hasil tingkat pertama dan +1 yang menunjukkan bahwa hasil tingkat pertama perlu dan sudah cukup untuk menimbulkan hasil tingkat ke dua.

Berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep gaya kepemimpinan, motivasi dan produktivitas kerja yang telah dikemukakan, sebuah kerangka penelitian seperti yang ditunjukkan dalam bagan yang telah dibentuk oleh peneliti dengan tujuan untuk melihat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Berpikir



Berdasarkan bagan tersebut, diketahui terdapat dua variabel dalam penelitian ini yakni variabel X^1 adalah gaya kepemimpinan dan X^2 adalah motivasi, sedangkan variabel Y adalah produktivitas kerja.

Berdasarkan dari teori dan perumusan masalah yang disajikan tersebut, dapat dirumuskan suatu hipotesa yang akan digunakan sebagai langkah berpijak dalam penelitian. Menurut Sekaran (Noor, 2011) hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis juga merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis diterima.

Hipotesa dari penelitian ini adalah:

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antar gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada Bank BRI cabang Tanjungpinang.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada Bank BRI cabang Tanjungpinang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan bersifat Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu berupaya menggambarkan hubungan atau pengaruh diantara variabel yang diteliti. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini minimal dua variabel yang dihubungkan.

Bentuk hubungan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan sebab akibat, bila X mempengaruhi Y . Maksudnya adalah variable independent mempengaruhi dependent (Sugiyono, 2009). Penelitian ini dilakukan di Bank BRI Cabang Tanjungpinang.

Untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas, peneliti mengambil data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan (Umar, 2004). Data primer diambil dari responden melalui pengisian angket oleh responden yang meliputi data tentang kepemimpinan, motivasi, dan produktivitas kerja pegawai Bank BRI Cabang Tanjungpinang. Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut (Umar, 2004). Data ini diperoleh dari jurnal, dokumen-dokumen dan literatur yang menunjang serta berkaitan dengan masalah penelitian ini.

Didalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah yang berjumlah 50 Orang. Untuk mengambil sampel digunakan teknik sampel nonprobabilitas (*nonprobability sampling*). Sampel nonprobabilitas adalah teknik pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama sebagai sampel. Sehubungan dengan teknik *probability sampling* yang memiliki beberapa jenis, peneliti mengambil jenis sampel jenuh (*boring sampling*).

Dalam penelitian ini teknik dan alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh

informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Sugiyono, 2009). Alat pengumpulan data yang digunakan adalah angket.

Teknik pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala likert merupakan teknik mengukur sikap dimana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuannya atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pernyataan (Noor, 2011).

Teknik analisa yang digunakan adalah teknik analisa Statistik Parametris sebagaimana bentuk penelitian bersifat asosiatif, dengan menggunakan korelasi *bivariate / product moment pearson*. Koefisien ini mengukur keeratan hubungan diantara hasil-hasil pengamatan dari populasi yang mempunyai dua varian (*bivariate*) (Noor, 2011). Perhitungan ini mensyaratkan bahwa populasi asal sampel mempunyai dua varian dan berdistribusi normal. Kaedah statistik korelasi *bivariate* bertujuan untuk menguji hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua buah uji untuk pemeriksaan keabsahan data yaitu uji validitas dan realibilitas. Uji Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Uji validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut valid/sahih, maka perlu diuji dengan uji korelasi antar skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut. Adapun teknik yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment* (Noor, 2011).

Kemudian keandalan pengukuran dengan menggunakan Alfa Cronbach adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item/butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain (Noor, 2011). Uji realibilitas pada penelitian ini dianalisis menggunakan *Statistical Package For Social Science (SPSS)* versi 22.0 yakni *Relibility Analysis*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan cara yang digunakan Kepala Cabang Bank BRI Cabang Tanjungpinang dalam berinteraksi dengan bawahannya. Uraian tentang hasil tanggapan responden dalam menilai Gaya Kepemimpinan Kepala Cabang Bank BRI Cabang Tanjungpinang melalui beberapa sub variabel dan mencakup indikator sebagai berikut:

Tabel 1
Tanggapan Responden dari Gaya Kepemimpinan

Dimensi Gaya Kepemimpinan	Nilai Rata-Rata
1. Gaya Demokratis	4.43
2. Gaya Autokratis	4.39
3. Gaya Laissez-faire	4.36
Min Skor Keseluruhan	4.39

Sumber: hasil pengolahan data 2016

Berdasarkan Tabel 1, untuk nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi demokratis yang artinya Kepala cabang Bank BRI Cabang Tanjungpinang memiliki gaya kepemimpinan demokratis yang sangat kuat dalam memimpin karyawan yang berada dilingkungannya.

Kemudian untuk nilai rata-rata yang terendah berada pada dimensi Laissez-faire. Dalam hal ini, Kepala cabang Bank BRI Cabang Tanjungpinang memang gaya kepemimpinannya tidak bersifat laissez-faire, artinya tidak memberikan kebebasan kepada para karyawannya

dalam pengambilan keputusan. Namun lebih bersifat secara demokratis dalam hal ini selalu lebih mementingkan bermusyawarah dalam pengambilan sebuah keputusan. Jika dilihat secara keseluruhan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan Kepala cabang Bank BRI Cabang Tanjungpinang berada di tahap yang sangat tinggi.

Kemudian hasil uji validitas untuk variabel kepemimpinan dijelaskan dalam bentuk tabel di bawah ini.

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Validitas	Angka Kritis	Keterangan
1.	0,467	0.3	Valid
2.	0,611	0.3	Valid
3.	0,578	0.3	Valid
4.	0,638	0.3	Valid
5.	0,634	0.3	Valid
6.	0,476	0.3	Valid
7.	0,326	0.3	Valid
8.	0,592	0.3	Valid
9.	0,041	0.3	Valid
10.	0,529	0.3	Valid

Sumber: hasil pengolahan data 2016

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai r-hitung pada semua item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan angka yang lebih besar dari r-kritis (0,30), sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item pertanyaan tersebut valid dan dapat dipergunakan dalam penelitian.

Kemudian hasil uji realibilitas untuk variabel kepemimpinan dijelaskan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 3
Uji Realibilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Items
.618	10

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 0,984, artinya lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal, sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Motivasi

Motivasi adalah sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi karyawan bank BRI cabang Tanjungpinang untuk melakukan hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang memberikan kekuatan untuk mendorong karyawan bank BRI cabang Tanjungpinang bertindak laku dalam mencapai tujuan. Uraian tentang hasil tanggapan responden dalam motivasi karyawan bank BRI cabang Tanjungpinang melalui beberapa sub variabel dan mencakup indikator sebagai berikut:

Tabel 4
Tanggapan Responden dari Motivasi

Dimensi Motivasi	Nilai Rata-Rata
1. Harapan	3.93
2. Nilai	3.75
3. Pertautan	3.78
Min Skor Keseluruhan	3.64

Sumber: hasil pengolahan data 2016

Berdasarkan Tabel 4, secara keseluruhan tanggapan responden mengenai motivasi berada di tahap yang cukup. Hal ini menunjukkan karyawan Bank BRI Cabang Tanjungpinang mempunyai motivasi yang cukup baik dalam bekerja.

Kemudian hasil uji validitas untuk variabel kinerja dijelaskan dalam bentuk tabel di bawah ini.

Tabel 5
Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Validitas	Angka Kritis	Keterangan
1.	0,553	0.3	Valid
2.	0,701	0.3	Valid
3.	0,493	0.3	Valid
4.	0,577	0.3	Valid
5.	0,687	0.3	Valid
6.	0,464	0.3	Valid
7.	0,436	0.3	Valid
8.	0,384	0.3	Valid
9.	0,331	0.3	Valid
10.	0,762	0.3	Valid

Sumber: hasil pengolahan data 2016

Berdasarkan Tabel 5, nampak bahwa r-hitung pada semua item pertanyaan variabel motivasi (X2) menunjukkan angka yang lebih besar dari r-kritis (0,30), sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item pertanyaan tersebut valid dan dapat dipergunakan dalam penelitian. Secara teoritis besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00-1,00 (Ety Rochaety, 2007) apabila nilai *Cronbach's Alpha (r-Alpha)* minimal 0,60 maka alat ukur dinyatakan reliabel karena dianggap memiliki titik aman dalam penentuan reliabilitas instrument yang penulis buat.

Tabel 6
Uji Realibilitas Variabel Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	10

Sumber: hasil pengolahan data 2016

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* untuk variabel produktivitas kerja (Y) adalah 0,959, artinya lebih besar dari 0,6. Dengan mengacu pada teori di atas maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal, sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan bank BRI cabang Tanjungpinang memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (*output*) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Uraian tentang hasil tanggapan responden tentang Tanjungpinang melalui beberapa sub variabel dan mencakup indikator sebagai berikut:

Tabel 7
Tanggapan Responden dari Produktivitas Kerja

Dimensi Produktivitas Kerja	Nilai Rata-Rata
1. Sikap kerja	3.93
2. Tingkat keterampilan	3.75
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi	3.78
4. Manajemen produktivitas;	3.93
5. Efisiensi tenaga kerja;	4.35
6. Kewirausahaan.	4.10
Min Skor Keseluruhan	4.03

Sumber: hasil pengolahan data 2016

Berdasarkan Tabel 7, secara keseluruhan tanggapan responden mengenai produktivitas kerja berada di tahap yang sangat tinggi. Hal ini menunjukkan produktivitas kerja pada karyawan Bank BRI cabang Tanjungpinang sudah tinggi.

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja dijelaskan dalam bentuk tabel di bawah ini.

Tabel 8
Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

No	Validitas	Angka Kritis	Keterangan
1.	0,607	0.3	Valid
2.	0,326	0.3	Valid
3.	0,565	0.3	Valid
4.	0,557	0.3	Valid
5.	0,511	0.3	Valid
6.	0,321	0.3	Valid
7.	0,338	0.3	Valid
8.	0,390	0.3	Valid
9.	0,649	0.3	Valid
10.	0,492	0.3	Valid

Sumber: hasil pengolahan data 2016

Berdasarkan Tabel 8, nampak bahwa r-hitung pada semua item pertanyaan variabel produktivitas kerja (Y) menunjukkan angka yang lebih besar dari r-kritis (0,30), sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item pertanyaan tersebut valid dan dapat dipergunakan dalam penelitian.

Secara teoritis besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00-1,00 (Ety Rochaety, 2007) apabila nilai *Cronbach's Alpha (r-Alpha)* minimal 0,60 maka alat ukur dinyatakan reliabel karena dianggap memiliki titik aman dalam penentuan reliabilitas instrument yang penulis buat.

Tabel 9
Uji Realibilitas Variabel Produktivitas Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.601	10

Sumber: hasil pengolahan data 2016

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* untuk variabel produktivitas kerja (Y) adalah 0,959, artinya lebih besar dari 0,6. Dengan mengacu pada teori di atas maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal, sehingga butir-butir pertanyaan dalam variabel penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui derajat hubungan variabel kepemimpinan (X) dan produktivitas kerja (Y) maka digunakan analisis *korelasi pearson*. Berdasarkan hasil pengolahan data *Microsoft SPSS 22.0 for Windows*.

Tabel 10
Analisis Korelasi Ganda

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,047	,333*
	Sig. (2-tailed)		,747	,018
	N	50	50	50
X2	Pearson Correlation	,047	1	,277*
	Sig. (2-tailed)	,747		,052
	N	50	50	50
Y	Pearson Correlation	,333*	,277*	1
	Sig. (2-tailed)	,018	,052	
	N	50	50	50

Sumber: hasil pengolahan data 2016

Nilai koefisien korelasi hubungan antara variabel kepemimpinan(X_1) dengan produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,333. Nilai koefisien korelasi hubungan antara variabel motivasi(X_2) dengan produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,277. Dan nilai koefisien korelasi hubungan antara variabel kepemimpinan(X_1) dengan produktivitas kerja (X_2) adalah sebesar 0,047.

Selanjutnya untuk mengetahui pengeruh langsung antara variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y), dilakukan perhitungan dengan menggunakan *SPSS 22.0 for Windows*, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 11
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of Estimate	of the Durbin-Watson
Dimension 01	,423 ^a	,179	,144	3,683	1,968

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Dari hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung (R Square) sebesar 0,179. Dengan kata lain bahwa peneruh langsung antara variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,179.

Kemudian hasil dari penelitian ini sekaligus juga mendukung pendapatnya Arsyad dan Margareta bahwasemakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan dan semakin tinggi motivasi para karyawan maka akan semakin tinggi pulaproduktivitas kerjanya.

SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dengan nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi demokratis yang artinya Kepala cabang Bank BRI Cabang Tanjungpinang memiliki gaya kepemimpinan demokratis yang sangat kuat dalam memimpin karyawan yang berada dilingkungannya. Nilai rata-rata tertinggi pada variabel motivasi adalah pada dimensi harapan, dengan nilai rata-rata sebesar 3,93 yang termasuk pada katagori cukup.

Hal ini menunjukkan karyawan Bank BRI Cabang Tanjungpinang mempunyai motivasi yang cukup baik dalam bekerja. Nilai rata-rata tertinggi pada variabel produktivitas kerja adalah pada dimensi efisiensi tenaga kerja, dengan nilai rata-rata sebesar 4,35 yang termasuk pada katagori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan produktivitas kerja pada karyawan Bank BRI cabang Tanjungpinang sudah tinggi disebabkan adanya efisiensi tenaga kerja. Bahwahubungan/korelasi yang cukup erat antara Variabel Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi (X_2) dengan Produktivitas Kerja di Bank BRI Cabang Tanjungpinang sebesar 0,183 atau mempunyai pengaruh langsung sebesar 18,8 %.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan manuskrip.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S. (2012). *Leadership : Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arsyad, A., Siwi, M. O., & Sumampouw, H. J. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Sewu Sejahtera di Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-13.
- Harimisa, M. E. (2013). Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Sario Kota Manado. *EMBA*, 2143-2154.
- Hersey. (2004). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Istianto, H. B. (2011). *Manajemen Pemerintahan Dalam Perspektif Pelayan Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Maulidar. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Aceh, Universitas Syiah, Kuala Aceh. *Ilmu Manajemen*, 137-150.
- Mulyono, S., & Almas, Z. D. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap. *Manajemen Gajayan*, 137-150.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Purwanto, M. (2009). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Slamet, S. (1998). *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Soedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Umar, H. (2004). *Metode Riset Ilmu Administrasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.