

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk UNIT PADANG BULAN

M. Irfan Sinulingga
Universitas Islam Sumatera Utara
irfan@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the effect of leadership on employee job satisfaction at Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan. To determine the effect of work motivation on employee job satisfaction at Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan. To determine the effect of organizational commitment on employee job satisfaction at Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan. To determine the effect of leadership on employee performance at the Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan. To determine the effect of work motivation on employee performance at Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan. The sample in this research amounted to 31 employees. Data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis.

The research result of this research explain that leadership has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. organizational commitment has a positive and significant effect on job satisfaction. Leadership has a negative and not significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment has a positive and not significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and not significant effect on employee performance.

Keywords : Leadership, Work Motivation, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance

ABSTRAK : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia diyakini memiliki peran vital dalam kegiatan organisasi baik yang berorientasi profit maupun non-profit. Dalam

sebuah wawancara dengan beberapa CEO, diketahui bahwa karyawan berperan sangat penting dalam mencapai kinerja perusahaan (Skroupa, 2017:121). Rahardjo (2017:82)

menegaskan hal tersebut dengan pernyataannya bahwa sumber daya manusia dengan segala atribut kemampuan atau kompetensinya berpeluang besar menjadi penggerak keunggulan kompetitif perusahaan. Ditegaskan bahwa secanggih apa pun jenis usahanya, organisasi selalu bergantung pada unsur manusia.

Masalah-masalah sumber daya manusia secara historis dapat ditinjau dari perkembangannya sejak dulu. Bahkan masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi, sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan peri kehidupan manusia dan masyarakat yang telah menimbulkan berbagai konsepsi tentang sumber daya manusia dan statusnya dalam masyarakat di mana itu berada.

Sejalan dengan perkembangan pengetahuan serta kemajuan teknologi yang berjalan sangat cepat tersebut membuat semua organisasi harus berusaha untuk lebih kompetitif guna menghadapi persaingan yang semakin ketat di era global saat ini. Maka dari itu suatu organisasi berkewajiban untuk menjalankan kontribusinya semaksimal mungkin demi mencapai tujuan yang diinginkan serta melakukan pengoptimalan kinerja para karyawan dalam organisasi.

Pentingnya kinerja karyawan dalam melaksanakan program kerja semakin dirasakan. Hal ini sesuai dengan pengertian kinerja dari Rivai et.al (2009:88) yang menjelaskan kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan oleh karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang, baik secara kuantitas maupun secara kualitas.

Berdasarkan penelusuran studi empiris, dapat penulis kemukakan bahwa variabel pertama yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut pendapat Handoko (2001:76), untuk mencapai tujuan bersama, karyawan di dalam suatu organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan kearah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Peran pemimpin di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan harus mampu menjadi *leader* bagi bawahannya sehingga karyawan selalu termotivasi dalam bekerja dengan memberikan pelayanan yang baik kepada *customer*, memberikan masukan ke atasan agar kemajuan Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan dapat terealisasi dengan cepat. Fenomena yang terjadi tentang kepemimpinan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan adalah masih belum optimalnya peran kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Seseorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk memperlihatkan upaya yang tidak maksimal dalam melaksanakan karyawanannya, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian, setiap organisasi perlu mengetahui apa yang menjadi motivasi para karyawannya, sebab faktor tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendahnya motivasi seorang karyawan dalam melaksanakan karyawanan. Sementara itu fenomena yang terjadi di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan bahwa masih banyak karyawan yang belum termotivasi untuk memajukan organisasi. Variabel yang ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Robbins (2003:69) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan seseorang memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Pada komitmen organisasi terkait dengan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan kompetensi (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan). Tiga unsur utama dalam komitmen organisasi (rasa identifikasi, keterlibatan dan kompetensi) tersebut menjadi dasar yang sangat penting bagi karyawan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tercipta kinerja yang baik. Fenomena yang terjadi terkait tentang komitmen organisasi di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan bahwa sebagian karyawan masih salah dalam penerapan komitmen, karena karyawan lebih

berkomitmen terhadap atasan dari pada berkomitmen terhadap organisasi.

Sedangkan kepuasan kerja sebagai satu sikap yang dipegang individu mengenai karyawannya. Kepuasan kerja adalah pelahiran psikologikal individu terhadap perkerjaannya yaitu bagaimana individu itu melihat karyawannya. Sikap seseorang karyawan boleh dibagikan kepada dua bagian yaitu sikap positif dan negatif. Karyawan yang bersikap positif adalah mereka yang mendapat kepuasan kerja. Manakala mereka yang bersikap negatif ialah mereka yang mengalami ketidakpuasan kerja.

Menurut Mathis (2001:98), kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Fenomena yang terjadi terkait kepuasan kerja adalah masih ada karyawan merasa belum puas terhadap kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi perusahaan tepatnya di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan.

1.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan.
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan.
4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan.

6. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan.
7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan beralamat Jl. Jamin Ginting No.423, Padang Bulan, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20157. Telepon (061) – 8211634.

2.2. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Suharyadi (2004:98). Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek / subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik, sifat yang dimiliki objek / subjek itu.

Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek penelitian dimana pegawai yang akan dikenai perilaku atau dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan yang berjumlah **32 orang**.

2.3. Sampel

Sampling adalah suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan obyek penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi, Sugiyono (2007:34). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya

Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling maka sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang pegawai di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan (1

orang pimpinan tertinggi tidak dilakukan penelitian).

2.4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel pada penelitian ini dapat kami jelaskan pada tabel 3.4 di bawah ini:

Tabel 1.
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Jenis Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan untuk bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih yang nyata dalam pencapaian tujuan. Sumber : Siagian (2008:124)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kharismatik ▪ Keteladanan ▪ Bertanggung jawab ▪ Pemberi inspirasi ▪ Pemberi motivasi ▪ Konsisten ▪ Visioner 	Likert
Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non meter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara pasif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Sumber : Winardi (2002:6)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prestasi ▪ Sistematis ▪ Tanggung jawab ▪ Pengembangan diri ▪ Inisiatif ▪ Berani menerima tantangan baru ▪ Semangat untuk belajar 	Likert
Komitmen Organisasi (X ₃)	Komitmen organisasi adalah rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan kompetensi (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh pegawai terhadap organisasinya. Sumber : Sri Yani (2005:40)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berdedikasi ▪ Loyalitas ▪ Kesempatan untuk berkembang ▪ Disiplin ▪ Penghargaan ▪ Kesetiaan ▪ Kemauan 	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sumber : Scroeder (2004:78)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Integritas ▪ Pencapaian tugas ▪ Kebanggaan ▪ Kepuasan bekerja ▪ Kemudahan interaksi ▪ Keadilan 	Likert
Kinerja Karyawan (Z)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sumber : Martoyo (2004:88)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pencapaian hasil ▪ Kualitas kerja ▪ Kuantitas kerja ▪ Semangat bekerja ▪ Kesetiaan ▪ Profesionalisme 	Likert

2.5. Teknik Analisis Data

2.5.1. Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program *SPSS for windows versi 17.00*, dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji

2.5.2. Kualitas Data

2.5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r table maka indikator dinyatakan valid dan sebaliknya jika r tabel lebih kecil dari pada r hitung maka indikator dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas ini dibantu dengan program *SPSS versi 17.00*

2.5.2.1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Triton 2006 : 56).

SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dalam penelitian ini menggunakan *one shot* supaya lebih efisien dalam waktu penyelesaian penelitian.

2.6. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu melihat pengaruh bebas terhadap variabel terikat. Persyaratan dalam analisis regresi adalah uji asumsi klasik.

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi dan gejala normalitas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan *BLUE (Best Linear Unbiased Estimator)* yakni tidak terdapat heteroskedastisitas, tidak terdapat multikolinearitas, tidak terdapat autokorelasi dan berdistribusi normal. Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan. Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

2.6.1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi di antara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai *VIF* kurang dari 10.

2.6.2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan

mengikuti garis diagonalnya atau dengan melihat kemencengan (*skewness*) dari grafik histogram.

2.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *Homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji *Glejser*. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi *heteroskedastisitas*. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

2.7. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat), dengan menggunakan persamaan matematis yaitu analisis regresi linier berganda dengan rumus :
Persamaan : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + E$$

dimana :

Y = Kepuasan Kerja

Z = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Komitmen Organisasi

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi X₁, X₂, X₃

E = Standard error

2.7.1 Uji t (Penguji Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

H₀ : $\beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

H_a : $\beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan

dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

2.7.2. Uji F (Penguji Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel *independent* dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) sampai dengan satu (1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi *dependent*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Kualitas Data

3.1.1. Validitas

Pengujian validitas instrumen menggunakan *Analyst Correlate Bivariate* untuk mencari *correlation coefficient* dari *Product Moment Pearson* dengan SPSS. Kemudian dibandingkan dengan nilai r-tabel untuk $\alpha = 0.05$ dengan derajat kebebasan (dk = n-2) sehingga didapat r-tabel. Untuk butir pernyataan dengan nilai koefisien korelasi r-hitung > r-tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Karena jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 31 orang, maka nilai r-tabel dapat ditentukan dari: $dk = n-2 = 31-2 = 29$. Nilai r-tabel dengan dk = 29 adalah **0,355**. Jadi, jika **r-hitung > 0,355** maka item pertanyaan dinyatakan **valid**. secara sebagian besar dalam setiap variabel memiliki nilai *coreccted item correlation* (r-hitung) lebih besar dari r-tabel dan dinyatakan valid. Untuk pernyataan yang tidak valid tidak akan dilanjutkan ke pengujian reliabilitas.

2.3.2. Reliabilitas

Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Reliabilitas diukur dengan menguji tingkat konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang. Andai atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari koefisien alpha yang dihasilkan, data yang mendekati angka 1 (satu) dapat dikatakan memiliki keandalan tinggi.

Nilai koefisien *Cronbach Alpha* yang mendekati 1 menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh semakin konsisten sehingga dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi. Suatu data dikatakan akurat jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* minimum adalah 0,60. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS.

Tabel 5.13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Reliabilitas Status
X ₁	0,898	10	Reliabel
X ₂	0,894	9	Reliabel
X ₃	0,933	10	Reliabel
Y	0,932	10	Reliabel
Z	0,911	10	Reliabel

Sumber: Output SPSS Data Diolah 2019

Berdasarkan tabel 5.13. diatas terlihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* seluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1 dan lebih cenderung mendekati angka 1, dengan demikian keseluruhan item dalam instrumen pengukuran dapat kategorikan sangat reliabel.

3.2. Uji Asumsi Klasik

3.2.1. Uji Normalitas

Pada output SPSS bagian *normal P-P Plot of Resegion Standardized Residual*, diperoleh bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal, seperti terlihat pada gambar diatas.

3.2.2. Uji Multikolinearitas

Pengujian *multikolinearitas* dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem *multikolinearitas*. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Santoso (2004:203), pada umumnya jika *VIF* lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Pada output SPSS bagian tabel *Coefficient* diatas, semua angka *VIF* berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

3.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Pada output SPSS dibagian *Scatterplot*, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

3.3. Pengujian Hipotesis

$$Y = 23,334 + 0,500X_1 + 0,444X_2 + 0,226X_3 + E$$

Dari persamaan I diatas diperoleh hasil bahwa setiap koefisien pada semua variabel (kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi) memiliki nilai positif yang artinya adalah variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan.

Tabel 2. Tabel Coefficients Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,973	5,776		4,441	,000
	Kepemimpinan	-,101	,139	-,120	-,726	,473
	Motivasi_Kerja	,247	,269	,204	1,948	,028
	Komitmen_Organisasi	,072	,116	,066	,614	,544

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data diolah, Tahun 2019

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh persamaan II regresi linier sebagai berikut:

$$Z = 38,973 - 0,101X_1 + 0,247X_2 + 0,072X_3 + E$$

Dari persamaan II diatas diperoleh hasil bahwa pada koefisien kepemimpinan bernilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sementara pada koefisien

lainnya yakni motivasi kerja dan komitmen organisasi bernilai positif yang maksudnya adalah variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan.

4. ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1. Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 29,167 pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000, karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Dengan kata lain, kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena F hitung $>$ F tabel yakni $29,167 > 2,740$. Hal tersebut berarti jika kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan kepuasan kerja (Y), sebaliknya jika kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja (Y) karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan.

4.2. Pengujian Parsial (Uji t)

4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Maka t-hitung $>$ t-tabel dengan $\alpha = 5\%$ diperoleh hasil : $3,094 > 1,708$. Dengan demikian hipotesa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan karena koefisien regresi bernilai positif (0,500), berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan.

4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Maka t-hitung $>$ t-tabel dengan $\alpha = 5\%$ diperoleh hasil : $2,299 > 1,708$. Dengan demikian hipotesa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan karena koefisien regresi bernilai positif (0,444), berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan.

4.2.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Maka t-hitung $>$ t-tabel dengan $\alpha = 5\%$ diperoleh hasil : $1,780 > 1,708$. Dengan demikian hipotesa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan karena koefisien regresi bernilai positif (0,226), berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan.

4.2.4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Maka t-hitung $<$ t-tabel dengan $\alpha = 5\%$ diperoleh hasil : $-0,726 < 1,708$. Dengan demikian hipotesa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan karena koefisien regresi bernilai negatif (-0,101), berarti kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan.

4.2.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

maka t-hitung $>$ t-tabel dengan $\alpha = 5\%$ diperoleh hasil : $1,948 > 1,708$. Dengan demikian hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan karena koefisien regresi bernilai positif (0,247), berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan.

4.2.6. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Maka $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$ diperoleh hasil : $0,614 < 1,708$. Dengan demikian hipotesa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan karena koefisien regresi bernilai positif (0,072), berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan.

4.2.7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Maka $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$ diperoleh hasil : $0,691 < 1,708$. Dengan demikian hipotesa H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan karena koefisien regresi bernilai positif (0,103), berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan.

Pengujian Koefisien Determinasi

nilai *Adjusted R²* adalah 55,0% variabel kepuasan kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 45,0% tidak dilakukan penelitian.

KESIMPULAN

Kesimpulan kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen kepuasan kerja di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan.
2. Secara parsial, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan.
3. Secara parsial, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan.

4. Secara simultan, variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan.
5. Besar pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Padang Bulan adalah sebesar 55,0%, sedangkan 45,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Strategi Keunggulan Kompetitif, Edisi I, BPFE, Yogyakarta.
- Colquitt, LePine, Wesson, 2009. **Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace**, Mc Graw Hill International Edition
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2006. **Organisasi**, Binarupa Aksara, Jakarta
- Gorda, IGN. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Denpasar: Astabrata.
- Handoko, T. Hani. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani 2001. **Manajemen**, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- _____ 2006. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Bumi Akasara Jakarta.
- _____ 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Bumi Akasara Jakarta.
- Husnan, Keldjrachman Suad, 2004. **Manajemen Personalia**, Edisi ke Empat, BPFE Yogyakarta.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) **Manajemen Mutu Sumber Daya**

- Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Martoyo, Susili 2004.**Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Ghalia Jakarta
- Mar'at. 2008. **Sikap Manusia, Perubahan, Serta Pengukuran**. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Mathis, R.L.&J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat 2001. **Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Cetakan ke Empat, Maju Mundur, Bandung.
- Nitisemito S Alex 2001.**Manajemen Personalia**, Cetakan Keempat, Ghalia, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2001. **Perilaku Organisasi : Konsep Kontraversi, Aplikasi, ED** Alexmedia Konputinso.
- Robbins, Stephen P. 2003. **Perilaku Organisasi**. Jakarta : Indeks.
- Santoso Singgih 2004.**Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik**, PT. Alex Media Komputindo Gramedia Jakarta.
- Schroeder, Roger G 2004.**Manajemen Operasi**, Jilid I Erlangga Jakarta
- Siagian P. Sondang 2003.**Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi**, Gunung Agung Jakarta
- _____. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suharsini, Arikunto, 2006. **Prosedur Penelitian**, Edisi Revisi VI, Rineka Cipta, Jakarta
- Sopiah. 2008. **Perilaku Organisasi**, Yogyakarta: Andi Offset.
- Terry George & Rue, Leslie W alih bahasa Sadeli 2002.**Dasar-Dasar Manajemen**, Cetakan Ketujuh Bumi Aksara Jakarta.
- Thoha, Miftah 2006.**Kepemimpinan Dalam Manajemen**. Rajawali Jakarta.
- Triton PB 2005.**Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia**, Tugu Yogyakarta.
- _____. 2006.**SPSS 12.00 Terapan Riset Statistik Parametrik**, Andi Yogyakarta.
- Veithzal, Rivai,et.al.,2009.**Manajemen Sumber Daya Manusia untukPerusahaan**. Jakarta : PT Raja Grafindo Pustaka.
- Wahjosumidjo, 2005. **Kepemimpinan dan Motivasi**. Liberty Yogyakarta.
- Winardi, 2002.**Kepemimpinan Dalam Manajemen**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Anita Ayu 2014. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BNI KCU Semarang)."
- Djastuti, Indi 2011. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah."
- Krisdiana dan Marimin 2014. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Fasilitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Sekota Tegal."
- Nurchayani, N.M dan Adnyani, I.G.A.D. 2016. "Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening."
- Hasan, L. 2012. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan DanEnergi Kota Padang. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan."
- Sri Yani 2005, "Hubungan Antara Kompetensi Manaaerial dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Pejabat Struktural Eselon III-IV Pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, Tesis, Universitas Indonesia, Jakarta."

Skroupa, C.P. 2017. **Human Capital-Why It's A : Critical Compenent' For Success**<https://www.forbes.com/sites/christopherskroupa/2017/10/10/human-capitalwhy-its-a-critical-componentforsuccess/#295071d44291>.

Raharjo, P.H. 2017. **Peran SDM Bagi Perusahaan.** <https://www.lpp.ac.id/2013/11peran-sdm-bagi-perusahaan/>.