

**ARTIKEL**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK.  
CABANG UNGARAN KABUPATEN SEMARANG**

**Penyusun :**

**MARSHA AYUNITA IRAWATI**

**D2A008043**

**Dosen Pembimbing :**

**Dra. Dyah Hariani, MM & Drs. Zainal Hidayat, MA**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**2012**

**JALAN PROFESOR SOEDARTO, SH TEMBALANG SEMARANG**

## 1. PENDAHULUAN

Setiap manusia mempunyai tujuan yang berbeda dalam hidupnya, karena pengaruh pengetahuan dan pengalamannya yang berbeda. Namun setiap manusia akan sama dalam satu hal yaitu ingin mempertahankan hidup dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mencapai tujuan itu manusia harus melakukan aktivitas-aktivitas tertentu. Manusia tentu memiliki kemampuan yang terbatas untuk mencapai tujuannya, manusia memerlukan bantuan dari manusia lainnya. Untuk itu manusia harus bekerja dalam mencapai tujuannya atau berorganisasi.

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan / instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan / instansi. Hal ini perlu, mengingat sumber daya manusia merupakan elemen penentu dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Pegawai merupakan aset organisasi yang utama. Bagaimanapun sempurnanya perencanaan, kebijakan, maupun, peralatan, dan teknologi mutakhir yang dimiliki suatu perusahaan tidak ada artinya bila tidak ada faktor yang menggerakannya. Apabila sumber daya diperhatikan secara tepat dan menggunakannya dengan tepat, sudah tentu organisasi akan menjadi dinamis dan berkembang pesat, sehingga pencapaian tujuan

organisasi berupa pemberian pelayanan terbaik kepada masyarakat dapat tercapai.

Organisasi adalah sebuah unit sosial dimana dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua individu atau lebih, dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama. Seorang administrator publik yang telah dipercayakan sebagai pihak yang profesional dan bermoral harus mempertanggungjawabkan segala perbuatan dan keputusannya kepada publik yang seharusnya mereka layani yaitu dalam bentuk kinerja. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan atau pegawai yang memberikan kinerja unggul guna mencapai tujuan organisasi.

Dengan persaingan bisnis perbankan nasional yang ketat saat ini, salah satu bank pemerintah terkemuka saat ini, yaitu Bank Rakyat Indonesia sedang berbenah untuk memperbaiki segala kekurangan, baik dari sumber daya manusia, teknologi, dan pelayanannya. BRI merupakan bank komersial yang bergerak di bidang usaha kecil, mikro dan menengah

Untuk menjadi bank terkemuka pada saat ini Bank Rakyat Indonesia sedang gencar-gencarnya untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sebaik apapun struktur maupun strategi yang dimiliki, namun apabila tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu untuk menjalankannya maka akan sia – sia. Oleh karena itu perlu adanya upaya –

upaya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yang juga akan ikut berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan, antara lain yaitu disiplin kerja dan juga faktor kepemimpinan.

Disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi.

Kedisiplinan dalam bekerja dapat diartikan sebagai suatu dedikasi yang diberikan perusahaan agar para karyawan dapat meningkatkan status kerjanya kepada status yang lebih tinggi dalam suatu bidang tertentu.

Perilaku – perilaku organisasi yang terjadi di Kantor Bank Rakyat Indonesia tersebut menunjukkan bahwa masih ada beberapa penyimpangan – penyimpangan perilaku yang dilakukan oleh pegawai maupun pemimpin, yaitu berupa pelanggaran disiplin kerja maupun perilaku kepemimpinan yang belum ideal diterapkan di kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Ungaran.

## **2. PEMBAHASAN**

Berdasarkan penelitian terhadap kinerja pegawai, dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden di Kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Ungaran memiliki kinerja yang **tinggi** yaitu ada 23

responden (36.5%). Tingginya kinerja pegawai tersebut dapat disebabkan karena kualitas kerja yang baik, kuantitas kerja dan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan. Disiplin kerja dan kepemimpinan merupakan faktor yang ikut mempengaruhi tingginya kinerja di Bank Rakyat Indonesia Cabang Ungaran.

Hasil penelitian terhadap variabel disiplin kerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja yang ada di Bank Rakyat Indonesia Cabang Ungaran memiliki kategori **tinggi**, yaitu terdapat 18 responden (28.6%). Hal tersebut dikarenakan pegawai telah memiliki kesadaran yang baik terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, dan juga pegawai telah mematuhi peraturan – peraturan yang telah ditetapkan sejak awal. Mereka telah tunduk melaksanakan aturan yang ada di kantor Bank Rakyat Indonesia.

Berdasarkan penelitian terhadap variabel kepemimpinan, dapat diketahui bahwa kepemimpinan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Ungaran **tinggi**, yaitu ada 23 responden (36.5%). Kepemimpinan yang diterapkan di kantor masih telah berjalan dengan baik. Pimpinan bersikap terbuka dan memperhatikan kondisi bawahannya, menjadi salah satu penyebab mengapa kepemimpinan di kantor dapat berjalan dengan baik pada Kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Ungaran.

Hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa ada hubungan (korelasi) antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai yaitu 0,538 pada tingkat signifikansi 5%. Pada uji signifikansi Korelasi

Rank Kendall diketahui nilai  $Z = 6.3$ , dimana  $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ , maka hipotesis diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dimana disiplin kerja memberi pengaruh sebesar 28,94% terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjalankan suatu kegiatan organisasi, karena dengan adanya disiplin kerja maka diharapkan setiap pegawai akan bekerja sesuai dengan peraturan – peraturan yang telah ada, dan pegawai dapat dikendalikan dengan sebaik – baiknya.

Hasil pengujian hipotesis dengan rumus Koefisien Korelasi Rank Kendall, dapat diketahui bahwa muncul angka 0,357 pada tingkat kepercayaan 99% dan taraf signifikansi 5%, ini membuktikan bahwa terdapat korelasi antara variabel kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Dari hasil tersebut diketahui nilai  $Z = 4$  dimana  $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ , maka hipotesis diterima, ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Kepemimpinan pada Bank Rakyat Indonesia memberi pengaruh sebesar 12,74% terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan arah suatu organisasi akan menjadi seperti apa dan bagaimana. Melalui pemimpin suatu organisasi dapat berjalan dan melalui pemimpin pula segala bentuk tindakan dalam pelaksanaan kegiatan dikendalikan.

Hasil pengujian hipotesis variabel disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, diketahui bahwa Konkordansi Korelasi Rank Kendall muncul angka 0,074 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010. Angka ini membuktikan bahwa ada hubungan positif antara disiplin kerja

dan kepemimpinan (secara bersama-sama) terhadap kinerja pegawai. Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Chi Square, nilai  $\chi^2$  dikonsultasikan dengan harga kritis  $\chi^2$  pada taraf signifikansi 5%, hasilnya  $9,268 > 5,99$ .  $\chi^2_{\text{hitung}} > \chi^2_{\text{tabel}}$ , maka hipotesis kerja diterima. Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai hanya sebesar 7.4%. Secara bersama-sama, disiplin kerja tinggi namun kepemimpinan tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia.

### **3. PENUTUP**

1. Tingginya kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, disini penulis lebih menekankan bahwa tingginya kinerja pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Ungaran dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kepemimpinan. Oleh karena itu perlu dilakukan penilaian kinerja pegawai secara kontinu atau teratur agar kinerja pegawai dapat diketahui sehingga dapat dilakukan usaha – usaha perbaikan apabila ada penurunan kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja pada Kantor Bank Rakyat Indonesia masuk dalam kategori tinggi, namun untuk semakin meningkatkan disiplin kerja para pegawai maka pemimpin dan seluruh pegawai harus tetap menjalankan kualitas pelayanan publik

atau masyarakat agar dapat berhasil dengan baik dan mentaati prosedur yang telah ditetapkan.

3. Tingkat kepemimpinan pada Kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Ungaran sudah dalam kategori tinggi, oleh karena itu, perlunya tetap menjaga interaksi dan komunikasi antar pegawai dengan pimpinan sehingga dapat tercipta kerjasama dan suasana yang kondusif yang dapat mendukung kenyamanan lingkungan untuk bekerja. Selain itu pimpinan dalam pengambilan keputusan diharapkan juga mempertimbangkan saran dan usulan dari pegawai, mengingat dari hasil kuisioner menunjukkan tanggapan yang ragu – ragu berkaitan dengan keikutsertaan pegawai dalam pengambilan keputusan.