

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. BANK BUKOPIN PADANG

FACTORS THAT INFLUENCE EMPLOYEE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEES IN PT. BANK BUKOPIN PADANG

Nevy Adriani Lavrova, Novi Yanti

Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti padang

Email :nevyadriani2710@gmail.com

Abstrak

Salah satu sumber daya yang terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah manusia, baik itu pegawai, buruh, karyawan ataupun pekerja yang kesemuanya ini sering disebut sebagai sumber daya manusia (*Human Resources*). Kinerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang, dimana masih banyaknya pegawai yang menyelesaikan pekerjaan asal jadi, rendahnya penyesuaian diri dalam perubahan pekerjaan, penyerahan hasil pekerjaan yang tidak tepat waktu dan rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai pada PT. Bank Bukopin Padang. Metode penelitian sebagai berikut Penelitian Lapangan (*Field Research*) dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Bank Bukopin tbk Padang sebanyak 99 orang dan sampel 99 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ditemukan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang dikarenakan ($\text{sig} = 0,001 < 0,05$). Variabel budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang nilai ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Secara bersama-sama variabel kepemimpinan, Budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh bersama-sama terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja

Abstract

One of the most important resources in the achievement of organizational goals is human, whether employees, laborers, employees or workers all of which are often referred to as human resources (Human Resources). Performance of employees of PT. Bank Bukopin Padang, where there are still many employees who complete the work of origin, low adjustment in the change of work, delivery of work that is not on time and low employee initiatives in the work. The purpose of the study is to determine the factors that affect the effectiveness of employees at PT. Bank Bukopin Padang. Research methods are as follows Field Research (Field Research) and Library Research (Library Research). The types and sources of data are primary and secondary data. Population of this research is all employees at PT. Bank Bukopin tbk Padang as many as 99 people and a sample of 99 people. Data analysis used is multiple linear regression analysis. The results of the study found significant positive effect on the effectiveness of employee work PT. Bank Bukopin Padang due to ($\text{sig} = 0.001 < 0.05$). Work culture variables have a significant positive effect on the effectiveness of employees of PT. Bank Bukopin Padang value ($\text{sig} = 0,000 < 0.05$). Job motivation variable has a significant positive effect on the effectiveness of employee of PT. Bank Bukopin Padang ($\text{sig} = 0,000 < 0.05$). Together leadership variables. Work culture and work motivation influence together on the effectiveness of employees of PT. Bank Bukopin Padang.

Keywords: Leadership, Work Culture, Work Motivation And Work Effectiveness

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah manusia, baik itu pegawai, buruh, karyawan ataupun pekerja yang kesemuanya ini sering disebut sebagai sumber daya manusia (Human Resources). Sumber daya manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu yang perlu di penuhi. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan 2010:222).

Selain itu, sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut harus dipenuhi hak-haknya sebagai pegawai, salah satu hak pegawai yang paling penting adalah pengembangan karir sesuai dengan harapannya. Karena dengan adanya pengembangan karir sesuai dengan aturan maka akan dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja serta melaksanakan tugas yang dibebankan. Meskipun halnya demikian seorang karyawan harus memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Tuntutan ini tidak lepas dari tanggung jawab karyawan itu sendiri untuk memiliki efektivitas kerja yang tinggi.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2015:67) efektivitas kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan bertitik tolak dari pendapat tersebut dapatlah dikatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan pegawai didalam melaksanakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Efektivitas kerja mengandung makna prestasi yang berarti hasil karya yang dicapai, dan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil. Efektivitas kerja merupakan patokan akhir dari usaha yang dilakukan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugasnya dan kinerja yang tinggi menggambarkan keberhasilan dan kesuksesan pegawai/pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya serta sebaliknya kinerja yang rendah menggambarkan ketidakberhasilan dan ketidaksuksesan pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan sesuai dengan teori Batemen dalam Fathony (2010:32) beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah perilaku, kepuasan kerja, sikap, tindakan-tindakan kerja, bawahan, pimpinan, kendala-kendala dan keadaan ekonomi. Pada bahagian lain Discenza dan Smith dalam Timpe (2003:32) mengemukakan bahwa faktor-faktor umum yang mempengaruhi efektivitas kerja meliputi dimensi Individu (yaitu kemampuan, prestasi, motif, sasaran, kebutuhan dan nilai), suasana motivasi dan kompensasi, kepemimpinan, budaya kerja, demensia kelompok (yaitu, status, norma, keamatan dan iklim komunikasi serta struktur perusahaan termasuk unsur-unsur makro dalam pengendalian dan perencanaan).

Kepemimpinan salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap efektivitas kerja karyawan, karena kepemimpinan yang efektif itu secara ringkas menggambarkan pola kerja yang ditunjang oleh kebersamaan, persahabatan, keterbukaan, senang menyelesaikan masalah, tidak membiarkan masalah itu berkembang. Sifat kepemimpinan seperti itu menunjukkan gaya kepemimpinan yang berlandaskan tidak pada kekuasaan, tetapi lebih dititikberatkan kepada kepemimpinan yang partisipatif, profesional dan komunikatif.

Usaha pimpinan dalam menciptakan kondisi yang diharapkan akan efektif apabila : *Pertama* diketahui secara tepat faktor-faktor yang dapat menunjang terciptakan kondisi yang menguntungkan dalam proses belajar mengajar, *Kedua* dikenal masalah-masalah yang diperkirakan dan biasanya timbul dan dapat merusak iklim belajar mengajar, *Ketiga* dikuasai berbagai pendekatan dalam pengelolaan kelas dan diketahui pula kapan dan untuk masalah mana suatu pendekatan digunakan (Rohani, 2014:122).

Semua itu dapat terlaksana apabila kepala perusahaan sebagai pimpinan perusahaan mampu menjalankan tugas kepemimpinan dengan baik.

Selain kepemimpinan budaya kerja memberikan kontribusi terhadap efektivitas kerja karyawan. menurut Rivai (2010:433) budaya kerja adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain kepemimpinan dan budaya kerja motivasi juga memberikan kontribusi terhadap efektivitas kerja karyawan.

Hasibuan (2010:92) dikatakan bahwa motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan survey awal yang peneliti lakukan pada bulan Mei tahun 2017 sebagai penilaian awal terhadap pegawai pada PT. Bank Bukopin Padang ditemukan masih rendahnya efektivitas kerja karyawan dalam bekerja, lebih lanjut dapat disajikan pada tabel berikut :

**Permasalahan yang berkenaan dengan Efektivitas Kerja Pegawai
PT. Bank Bukopin Padang**

No	Permasalahan	Orang
1	Penyelesaian pekerjaan asal jadi	7 orang
2	Penyerahan hasil pekerjaan tidak tepat waktu	12 orang
3	Kemampuan teknis dalam penyelesaian pekerjaan rendah	11 orang
4	Penguasaan tugas ekstra dan mendesak dari pegawai masih rendah	11 orang
5	Rendahnya kerjasama pegawai dalam bekerja	13 orang
6	Rendahnya penyesuaian diri dalam perubahan pekerjaan	15 orang
7	Rendahnya inisiatif pegawaidalam bekerja	13 orang
8	Rendahnya ketaatan pegawai dalam mematuhi peraturan	14 orang

Sumber : Hasil Observasi Tahun 2017 pada PT. Bank Bukopin Padang

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bagaimana kinerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang, dimana masih banyaknya pegawai yang menyelesaikan pekerjaan asal jadi, rendahnya penyesuaian diri dalam perubahan pekerjaan, penyerahan hasil pekerjaan yang tidak tepat waktu dan rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja.

Permasalahan lain yang peneliti lakukan berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan ditemukan permasalahan berkenaan dengan kepemimpinan, dimana pimpinan bertindak otoriter dalam melaksanakan tupoksinya, mengakibatkan karyawan merasa pimpinan tidak adil dalam membawahi karyawan.

Permasalahan lain berkenaan dengan budaya kerja dimana pada PT. Bank Bukopin Padang memiliki budaya kerja yang kurang baik hal ini terlihat berdasarkan survei awal dimana karyawan bekerja secara sendiri-sendiri dan karyawan tidak dibiarkan berinisiatif sendiri dalam bekerja. Mereka bekerja harus sesuai intruksi pimpinan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai membutuhkan motivasi serta dorongan semangat dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Untuk itu

saya ingin membahas serta melihat pengaruh kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja yang ada di Bank Bukopin terhadap efektivitas kerja pegawai dalam menerangkannya dalam sebuah skripsi yang berjudul “**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. Bank Bukopin Padang**”

Perumusan Masalah

Berangkat dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, penulis dapat merumuskan bahwa masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang ?
2. Apakah pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang ?
3. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang ?
4. Apakah pengaruh kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang ?

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat mengungkapkan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang.

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu dan kerangka berpikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang.
2. Diduga pengaruh budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang.
3. Diduga pengaruh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang
4. Diduga ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang.

Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Bank Bukopin tbk Padang. populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Bank Bukopin tbk Padang sebanyak 99 orang dan

sampel 99 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder serta analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda .

Analisis dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,580	14,204		,745	,458
	KEPEMIMPINAN	,763	,221	,367	3,453	,001
	BUDAYA KERJA	,600	,163	,230	3,690	,000
	MOTIVSI KERJA	1,904	,219	,353	8,703	,000

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 10.580 + 0.763X_1 + 0.600 X_2 + 1.904X_3$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 10.580, artinya jika tidak ada kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja ($X_1=X_2=X_3=0$) maka nilai efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang adalah sebesar konstanta yaitu 10.580 satuan.
2. Koefisien kepemimpinan adalah sebesar 0,763 artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang dimana jika kepemimpinan meningkat satu satuan maka efektifitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,763 satuan.
3. Koefisien budaya kerja adalah sebesar 0,600 artinya budaya kerja berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang dimana jika budaya kerja meningkat satu satuan maka efektifitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,600 satuan.
4. Koefisien motivasi kerja adalah sebesar 1.904 artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang dimana jika motivasi kerja meningkat satu satuan maka efektifitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 1.904 satuan

Koefisien Determinan

Koefisien determinasi berguna untuk melihat kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang dapat dilihat pada tabel berikut :

Uji R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914 ^a	,835	,830	4,719

a. Predictors: (Constant), MOTIVSI KERJA , BUDAYA KERJA, KEPEMIMPINAN

Nilai koefisien determinasi Bank Bukopin Padang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,830, hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh

kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang adalah sebesar 83,0% sedangkan sisanya 27,0% dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, insentif, komitmen kerja dan lainnya.

Pengujian Hipotesis Uji T

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,580	14,204		,745	,458
	KEPEMIMPINAN	,763	,221	,367	3,453	,001
	BUDAYA KERJA	,600	,163	,230	3,690	,000
	MOTIVSI KERJA	1,904	,219	,353	8,703	,000

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

Berdasarkan uji t sebagai berikut :

1. Nilai t hitung 2.453 dan nilai $(sig = 0,001 < 0,05)$. Dengan $df = 99-3= 96$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.661, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.453 > 1.661$, maka variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang.
2. Nilai t hitung 3.690 dan nilai $(sig = 0,000 < 0,05)$. Dengan $df = 99-3= 96$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.661, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.690 > 1.661$, maka variabel budaya kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang.
3. Nilai t hitung 8.703 dan nilai $(sig = 0,000 < 0,05)$. Dengan $df = 99-3= 96$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.661, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8.703 > 1.661$, maka variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang.

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara keseluruhan dari variabel independen dengan variabel dependent. Dengan bantuan program SPSS V.17.00 diketahui nilai F hitung pada tabel Anova sebagai berikut :

Hasil Uji Kelayakan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10823,119	3	3607,706	161,972	,000 ^a
	Residual	2138,271	96	22,274		
	Total	12961,390	99			

a. Predictors: (Constant), MOTIVSI KERJA, BUDAYA KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 161.972 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel kepemimpinan, Budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh bersama-sama terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja

Besarnya koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0.367 (36,7%) yang merupakan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang, dimana nilai t_{hitung} 2.453 dan nilai $(sig = 0,001 < 0,05)$. Dengan $df = 99-3 = 96$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.661, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.453 > 1.661$, maka variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Masdarna (2008) dengan judul Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja guru di Kota Pariaman, hasil penelitian ditemukan variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru. Penelitian lain yang dilakukan oleh Zulfikar (2007) mengenai Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja guru SMA Bukittinggi hasil penelitian ditemukan variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Jana Susila (2014) mengenai Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara, hasil penelitian ditemukan variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Skor rata-rata variabel kepemimpinan pada PT. Bank Bukopin Padang yang terdiri-dari 30 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,38 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 67,60%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan pada PT. Bank Bukopin Padang dalam kategori **Baik**.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Besarnya koefisien regresi variabel budaya kerja (X2) sebesar 0.230 (23,9%) yang merupakan besarnya pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang, dimana nilai t_{hitung} 3.690 dan nilai $(sig = 0,000 < 0,05)$. Dengan $df = 99-3 = 96$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.661, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.690 > 1.661$, maka variabel budaya kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Masdarna (2008) dengan judul Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja guru di Kota Pariaman, hasil penelitian ditemukan variabel budaya kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru. Penelitian lain yang dilakukan oleh Zulfikar (2007) mengenai Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja guru SMA Bukittinggi hasil penelitian ditemukan variabel budaya kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Jana Susila (2014) mengenai Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara, hasil penelitian ditemukan variabel budaya kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Budaya kerja pada PT. Bank Bukopin Padang yang terdiri-dari 15 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,71 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 74,24%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja pada PT. Bank Bukopin Padang dalam kategori **Baik**.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Besarnya koefisien regresi variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0.353 (35,3%) yang merupakan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang, dimana nilai t hitung 8.703 dan nilai $(sig = 0,000 < 0,05)$. Dengan $df = 99-3 = 96$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.661, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8.703 > 1.661$, maka variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Masdarna (2008) dengan judul Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap efektifitas kerja guru di Kota Pariaman, hasil penelitian ditemukan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja guru. Penelitian lain yang dilakukan oleh Zulfikar (2007) mengenai Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap efektifitas kerja guru SMA Bukittinggi hasil penelitian ditemukan variabel budaya kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Jana Susila (2014) mengenai Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap efektifitas kerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara, hasil penelitian ditemukan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap efektifitas kerja.

skor rata-rata variabel motivasi kerja pada PT. Bank Bukopin Padang yang terdiri-dari 15 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,75 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 74,98%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pada PT. Bank Bukopin Padang dalam kategori **Baik**.

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai PT. Bank Bukopin Padang

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 161.972 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel kepemimpinan, Budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh bersama-sama terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rafika Chandra (2011) mengenai Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap efektifitas kerja Karyawan pada Bagian Costumers Service PT. Koko Jaya Motor Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar, hasil penelitian ditemukan ada Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap efektifitas kerja Karyawan Pada Bagian Costumers Service PT. Koko Jaya Motor Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar. Penelitian lain Riyyani Tahir (2011) mengenai Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap efektifitas kerja Guru Sekolah Luar Biasa Pembina Tingkat Provinsi Sulawesi Selatan, hasil penelitian ditemukan Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap efektifitas kerja guru. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Yohanes (2010) mengenai Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap efektifitas kerja Karyawan ATC Makassar Air Traffic Service Center PT. Angkasa Putra 1 (Persero), Hasil penelitian ditemukan ada Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap efektifitas kerja Karyawan ATC Makassar Air Traffic Service Center PT. Angkasa Putra 1 (Persero).

Hasil Nilai R^2 (*R-Square*) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dari variabel independen secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel dependent. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai Uji R^2 (*R-Square*) adalah sebesar 0,830 hal ini berarti besarnya pengaruh kepemimpinan, budaya kerja

dan motivasi kerja berpengaruh bersama-sama terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang adalah sebesar 83,0% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model penelitian.

Skor rata-rata variabel motivasi kerja pada PT. Bank Bukopin Padang yang terdiri-dari 15 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,75 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 74,98%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pada PT. Bank Bukopin Padang dalam kategori **Baik**.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang dikarenakan ($\text{sig} = 0,001 < 0,05$).
2. Variabel budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang nilai ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$).
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$).
4. Secara bersama-sama variabel kepemimpinan, Budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh bersama-sama terhadap efektifitas kerja pegawai PT. Bank Bukopin Padang.
5. Kontribusi paling dominan dan besar diberikan oleh variabel kepemimpinan (X1) yaitu sebesar 36,7%. Sedangkan budaya kerja 23% dan motivasi kerja sebesar 35,3%.

Saran

1. Sebaiknya perusahaan menciptakan budaya kerja yang menyenangkan agar tercapai efektifitas kerja pegawai yang tinggi.
2. Bagi Universitas Ekasakti dapat dijadikan tambahan literatur mengenai faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja pegawai dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan sebagai literatur dalam meneliti topik yang sama dengan variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA**Buku**

- Danang. 2012. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Rafika Aditama. Bandung.
- Hasibuan 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. Bumi Aksara
- Hasri, Salfen. 2007. *Sekolah Efektif dan Guru Efektif*, Makasar. Yayasan Pendidikan Makasar BTN Minasa Upa N3/16.
- Hughes. Richard, L. Robert C. Ginnet. Gordon J dan Curphy. 2012. *Leadership*. Enhancing the lesson of experience Mc.Grow Hill. Edisi Ketujuh. Jakarta : Salemba Empat Humanika.
- Idris. 2014. *Analisis Data Kuantitatif*. UNP Padang.
- Kartini, Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers. Jakarta
- Lako. 2011. *Kualitas Kepemimpinan Sejati*. Batam. Interaksara
- Masdarna. 2008. Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja guru di Kota Pariaman. Vol 15 no 7. ISSN 8224.38
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Personalia dan SDM*. Yogyakarta. BPFE
- Mangguluang, Agussalim. 2016. *Metodologi Penelitian*. Ekasakti Press. Universitas Ekasakti Padang.
- Mulyadi. 2011. *Manajemen Pemasaran*. Erlangga. Jakarta
- Nurkolis. 2013. *Leadership*. (Handyana Pujat Wika, penerjemah. Jakarta Prentalindo.
- Nawawi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Biroktasi*. Bandung: Alfabeta
- Prokopenko, Joseph. 2010. *Productivity Manajemen A. Practical Handbook*. Ganeva : ILO
- Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta.PT. Pustaka Gramedia Utama.
- Robbins. 2012. *Organizatioan Behavior*, Sixth Edition, Singapore: MCGraw Hill Book Co.
- Rohani. 2014. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarata: Bumi Aksara.
- Siagian. 2010. *Organisasi, Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Steers, Richard. 2012. *Efektivitas Organisasi Kaidah Perilaku*. Jakarta: Erlangga
- Timpe A. Dale. 2010. *Kinerja Seni Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Elek Media Komputindo
- Winardi. 2012, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Yohanes 2010. Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja Karyawan ATC Makassar Air Traffic Service Center PT. Angkasa Putra 1 (Persero)
- Zulfikar. 2007. Pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja guru SMA Bukittinggi. Vol 25 no 2. ISSN 8954.1177