

HUBUNGAN MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERSONAL BANKING OFFICER (PBO) PADA PT. BANK DANAMON INDONESIA CABANG JAKARTA

Lisnatiawati Saragih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana

Lisnatiawati.saragih@danamon.co.id

ABSTRAK

Jurnal ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar pengaruh ketiga variabel (motivasi, disiplin dan kepemimpinan) terhadap produktifitas kerja dalam pencapaian target yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Dari hasil analisa data dan pengujian hipotesis terhadap 185 Personal Banking Officer (PBO) dengan sampel 65 PBO di Jakarta dapat diambil kesimpulan bahwa untuk hubungan tiga variabel bebas ; motivasi, disiplin dan kepemimpinan secara bersama-sama sangat menentukan produktifitas kerja sebesar 40,8% kemudian variabel disiplin dan kepemimpinan secara bersama-sama sangat menentukan produktifitas kerja sebesar 40,8% sedangkan variabel bebas secara terpisah adalah variabel kepemimpinan dengan presentase sebesar 34,9% jika dibandingkan dengan kedua variabel bebas lainnya. Dengan demikian motivasi, disiplin dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktifitas kerja PBO.

Kata kunci: motivasi, disiplin, kepemimpinan, produktivitas kerja.

1. Latar Belakang Masalah

Bank Danamon bertekad untuk menjadi lembaga keuangan terkemuka di Indonesia yang beradaannya diperhitungkan juga suatu organisasi yang berpusat pada nasabah yang melayani semua segmen dengan menawarkan nilai unik untuk masing-masing segmen berdasarkan keunggulan penjualan dan pelayanan dan didukung oleh tehnologi kelas dunia. Aspirasi Bank Danamon adalah menjadi perusahaan pilihan untuk berkarya dan dihormati oleh nasabah, karyawan, pemegang saham, regulator dan komunitas dimana berada.

Personal Banking Officer Bank yang biasa disebut dengan singkatan PBO Danamon cabang Jakarta dipimpin oleh seorang Personal Banking Manager yang biasa disebut dengan singkatan PBM, adapun seorang PBM haruslah mempunyai salah satu kemampuan dalam menetapkan dan menyampaikan arti dari suatu tujuan perusahaan serta haruslah memiliki penguasaan secara detail pekerjaan yang akan didelegasikan kepada PBO. Adapun dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya PBO bertanggung jawab penuh atas pencapaian target yang diberikan oleh PBM berupa penghimpunan dana pihak ketiga dalam bentuk deposito, tabungan, giro, dll secara periodik bulan perbulan.

Judul penelitian "Analisa Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepemimpinan terhadap Produktifitas Kerja Personal Banking Officer pada PT.Bank Danamon Indonesia cabang Jakarta" diambil dengan latar belakang persaingan pada dunia perbankan dalam hal pengumpulan dana pihak ketiga sangat ketat mulai dari perang service, perang suku

bunga dan pembebasan biaya administrasi bulanan bank (dengan persyaratan dan ketentuan yang ditetapkan oleh masing-masing bank) serta adanya proses divestasi kepemilikan dan manajemen baru yang menuntut pencapaian keuntungan yang semakin tinggi dari tahun sebelumnya. Untuk mendukung pencapaian akan fungsi target tersebut diperlukan produktifitas kerja PBO yang sangat besar pengaruhnya, dalam hal ini variabel yang cukup berpengaruh adalah motivasi, disiplin dan kepemimpinan.

2. Kajian Teori dan hipotesis

2.1. Kajian Teori

Motivasi diartikan sebagai kekuatan untuk mendorong dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tugas dengan ikhlas dan penuh tanggungjawab tanpa paksaan baik yang datang dari dalam dirinya maupun dari lingkungannya. Motivasi dari dalam; setiap karyawan memiliki sifat, watak, keinginan, latar belakang pendidikan dan status yang beragam dan keragaman tersebut diarahkan menjadi satu untuk pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja timbul apabila kebutuhan dan tujuannya dapat terpenuhi. Kebutuhan menurut teori Abraham Maslow memiliki lima kebutuhan dasar hirarkis sebagai berikut: kebutuhan pertama berkaitan dengan tuntutan fisik (kebutuhan pangan, sandang dan papan), kebutuhan kedua kebutuhan rasa aman, kebutuhan ketiga adalah kebutuhan sosial, kebutuhan keempat adalah kebutuhan penghargaan dan kebutuhan kelima adalah kebutuhan akan aktualisasi diri.

Disiplin, kata ini berasal dari bahasa latin '*discipline*' yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan bakat.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang erat dengan kerjasama antara seseorang dengan sekelompok manusia lainnya yang mempunyai tujuan yang sama yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian disini akan terlihat sangat jelas adanya seseorang yang memimpin dan sekelompok orang yang dipimpin..

Pentingnya arti produktivitas kerja dalam meningkatkan kesejahteraan telah didasari secara universal, produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang sebenarnya.

Rumus Produktivitas adalah =
$$\frac{\text{Efektifitas menghasilkan output}}{\text{Efisiensi menggunakan input}}$$

Ukuran produktivitas dari PBO dilihat dari hasil kerja yang diperoleh dari PBO itu sendiri dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan oleh PBM sebagai atasan langsung dalam memberikan penilaian kerja nantinya apakah sudah sesuai dengan prosedur dan aturan yang dibuat dan disepakati (atasan dan bawahan). Dan setelah diketahui hasil kerja tersebut dari ukuran yang telah dijalani akan berdampak pada semakin banyaknya

masyarakat luas umumnya menggunakan jasanya, baik dari segi produk yang dipakainya ataupun dari segi service yang digunakan dalam memenuhi setiap kebutuhan yang berbeda dan beragam customer atau pengguna jasa perbankan itu sendiri dalam menaikkan jumlah simpanan dana pihak ke tiga.

3. Metode Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah rekapitulasi riil PBO Bank Danamon per Maret 2006 berjumlah 185 orang dengan latar belakang PBO sudah memiliki pengalaman sebagai marketing perbankan ataupun yang belum memiliki pengalaman namun berpendidikan minimum S1 dengan nilai kelulusan IPK 3,0.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan melakukan penelitian langsung pada obyek penelitian untuk mendapatkan data informasi dan keterangan lain yang diperlukan, pembuatan angket terhadap responden berupa pengumpulan data melalui daftar pertanyaan dengan jawaban yang disediakan berupa pilihan (kuesioner tertutup) yang diajukan kepada pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti, studi kepustakaan berupa pengumpulan data dengan meneliti secara teoritis kepustakaan untuk mendapatkan teori-teori yang berhubungan dan mendukung permasalahan yang akan diteliti.

Penelitian ini melibatkan empat variabel yaitu variabel Y (produktivitas kerja), variabel X1 (motivasi), variabel X2 (disiplin) dan variabel X3 (kepemimpinan).

Seluruh data yang dikumpulkan, dikelompokkan, ditabulasi dan dibuat perhitungan. Dalam kuesioner digunakan skala Likert yang berisi 80 pertanyaan/ Pernyataan tentang motivasi, disiplin dan produktivitas kerja PBO seluruh pernyataan adalah yang bernilai positif (*favorable statement*). Responden harus mengisi seluruh pernyataan yang ada dengan salah satu alternatif jawaban berdasarkan persepsi responden sendiri, alternatif jawaban ada empat yaitu selalu, sering, jarang sekali dan tidak pernah, keempat jawaban masing-masing mempunyai skor yang berbeda-beda dari 4,3,2 dan 1.

Skor pada tiap pernyataan akan dijumlahkan sehingga menghasilkan skor kumulatif dari tiap-tiap responden yang akan digunakan untuk mengukur tingkat motivasi, disiplin dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja PBO..

Analisa data dan pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi dengan uji persyaratan validasi dan statistika deskriptif untuk skor keempat instrumen.

4. Analisa Hasil

4.1. Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas

r_{hitung} dari pengujian validitas terhadap pernyataan-pernyataan variabel motivasi kerja

Nomor	Butir Pernyataan	r _{Hitung}	Keterangan
1	1	0,339	Valid
2	2	0,37	Valid
3	3	0,468	Valid
4	4	0,151	Tidak Valid
5	5	0,481	Valid
6	6	0,357	Valid
7	7	0,183	Tidak Valid
8	8	0,381	Valid
9	9	0,322	Valid
10	10	0,447	Valid
11	11	0,446	Valid
12	12	0,21	Tidak Valid
13	13	0,346	Valid
14	14	0,523	Valid
15	15	0,105	Tidak Valid
16	16	0,537	Valid
17	17	0,166	Tidak Valid
18	18	0,236	Tidak Valid
19	19	0,439	Valid
20	20	0,488	Valid

r_{hitung} dari pengujian ulang validitas terhadap pernyataan-pernyataan variabel motivasi kerja

Nomor	Butir Pernyataan	r _{Hitung}	Keterangan
1	1	0,339	Valid
2	2	0,37	Valid
3	3	0,468	Valid
4	5	0,151	Valid
5	6	0,481	Valid
6	8	0,357	Valid
7	9	0,183	Valid
8	10	0,381	Valid
9	11	0,322	Valid
10	13	0,447	Valid
11	14	0,446	Valid
12	16	0,21	Valid
13	19	0,346	Valid
14	20	0,523	Valid

Alpha = 0,699635

**r_{hitung} dari pengujian validitas terhadap pernyataan-pernyataan
Disiplin kerja**

Nomor	Butir Pernyataan	r _{Hitung}	Keterangan
1	1	0,576	Valid
2	2	0,469	Valid
3	3	0,367	Valid
4	4	0,142	Tidak Valid
5	5	0,728	Valid
6	6	0,443	Valid
7	7	0,743	Valid
8	8	0,643	Valid
9	9	0,763	Valid
10	10	0,152	Tidak Valid
11	11	0,681	Valid
12	12	0,634	Valid
13	13	0,764	Valid
14	14	0,506	Valid
15	15	0,671	Valid
16	16	0,522	Valid
17	17	0,287	Valid
18	18	0,429	Valid
19	19	0,202	Tidak Valid
20	20	0,556	Valid

**r_{hitung} dari pengujian ulang validitas terhadap pernyataan-pernyataan
Disiplin kerja**

Nomor	Butir Pernyataan	r _{Hitung}	Keterangan
1	1	0,576	Valid
2	2	0,469	Valid
3	3	0,367	Valid
4	5	0,728	Valid
5	6	0,443	Valid
6	7	0,743	Valid
7	8	0,643	Valid
8	9	0,763	Valid
9	11	0,681	Valid
10	12	0,634	Valid
11	13	0,764	Valid
12	14	0,506	Valid
13	15	0,671	Valid
14	16	0,522	Valid
15	17	0,287	Valid
16	18	0,429	Valid
17	20	0,556	Valid

Alpha = 0,878627

r_{hitung} dari pengujian validitas terhadap pernyataan-pernyataan
Kepemimpinan

Nomor	Butir Pernyataan	r_{Hitung}	Keterangan
1	1	0,517	Valid
2	2	0,667	Valid
3	3	0,610	Valid
4	4	0,535	Valid
5	5	0,266	Valid
6	6	0,534	Valid
7	7	0,842	Valid
8	8	0,316	Valid
9	9	0,565	Valid
10	10	0,569	Valid
11	11	0,553	Valid
12	12	0,658	Valid
13	13	0,637	Valid
14	14	0,736	Valid
15	15	0,617	Valid
16	16	0,767	Valid
17	17	0,556	Valid
18	18	0,773	Valid
19	19	0,578	Valid
20	20	-0,226	Tidak Valid

r_{hitung} dari pengujian ulang validitas terhadap pernyataan-pernyataan
Kepemimpinan

Nomor	Butir Pernyataan	r_{Hitung}	Keterangan
1	1	0,517	Valid
2	2	0,667	Valid
3	3	0,610	Valid
4	4	0,535	Valid
5	5	0,266	Valid
6	6	0,534	Valid
7	7	0,842	Valid
8	8	0,316	Valid
9	9	0,565	Valid
10	10	0,569	Valid
11	11	0,553	Valid
12	12	0,658	Valid
13	13	0,637	Valid
14	14	0,736	Valid
15	15	0,617	Valid
16	16	0,767	Valid
17	17	0,556	Valid
18	18	0,773	Valid
19	19	0,578	Valid

Alpha = 0,898424

r_{hitung} dari pengujian validitas terhadap pernyataan-pernyataan
Produktivitas kerja

Nomor	Butir Pernyataan	r_{Hitung}	Keterangan
1	1	0,358	Valid
2	2	0,190	Tidak Valid
3	3	0,476	Valid
4	4	0,445	Valid
5	5	0,470	Valid
6	6	0,406	Valid
7	7	0,662	Valid
8	8	-0,033	Tidak Valid
9	9	0,323	Valid
10	10	0,724	Valid
11	11	0,171	Tidak Valid
12	12	0,640	Valid
13	13	0,526	Valid
14	14	0,524	Valid
15	15	0,314	Valid
16	16	0,330	Valid
17	17	0,060	Tidak Valid
18	18	0,226	Tidak Valid
19	19	0,208	Tidak Valid
20	20	0,240	Tidak Valid

r_{hitung} dari pengujian ulang validitas terhadap pernyataan-pernyataan
Produktivitas kerja

Nomor	Butir Pernyataan	r_{Hitung}	Keterangan
1	1	0,358	Valid
2	3	0,476	Valid
3	4	0,445	Valid
4	5	0,470	Valid
5	6	0,406	Valid
6	7	0,662	Valid
7	9	0,323	Valid
8	10	0,724	Valid
9	12	0,640	Valid
10	13	0,526	Valid
11	14	0,524	Valid
12	15	0,314	Valid
13	16	0,330	Valid

Alpha = 0,749996

Hasil uji reliabilitas item variabel bebas :
Motivasi (X1), disiplin (X2), kepemimpinan (X3) dan
variabel terikat produktivitas kerja (Y)

Variabel	Koefisien Reliabilitas (r alpha)	Kriteria Koefisien Reliabilitas
1	2	3
Motivasi	0,699635	Cukup
Disiplin	0,878627	Tinggi
Kepemimpinan	0,898424	Tinggi
Produktivitas kerja	0,749996	Cukup

Sumber : Data hasil *Questioner* yang sudah diolah

Hasil pengujian korelasi variabel-variabel penelitian

Variabel	Produktivitas kerja
Motivasi	0,307
Disiplin	0,263
kepemimpinan	0,349

Sumber: data primer, diolah.

4.2. Pembahasan

Dari hasil pengolahan data maka dapat dipaparkan pembahasan bahwa Hubungan motivasi (X1) dan produktivitas kerja Personal Banking Officer (Y) sebesar 0,307. Dengan demikian motivasi mempunyai hubungan positif terhadap produktivitas kerja PBO.

Hubungan disiplin (X2) dan produktivitas kerja Personal Banking Officer (Y) sebesar 0,263. Dengan demikian disiplin mempunyai hubungan positif terhadap produktivitas kerja PBO.

Hubungan kepemimpinan (X3) dan produktivitas kerja Personal Banking Officer (Y) sebesar 34,9%. Dengan demikian kepemimpinan mempunyai hubungan positif terhadap produktivitas kerja PBO.

5. Simpulan dan Saran

Dari hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi, disiplin dan kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan Personal Banking Officer Bank Danamon Cabang Jakarta.

Berdasarkan hasil kajian, menurut hemat penulis kiranya dapat dijadikan masukan dan pertimbangan serta diimplementasikan pada jasa untuk lebih memberdayakan semua sumber daya yang ada dalam kegiatan fungsi pemasaran dan pencapaian target melalui peranan kepemimpinan maupun motivasi serta disiplin dengan peningkatan penghargaan kepada pegawai, dimana pegawai diikut sertakan dalam perumusan tujuan organisasi meskipun keterlibatannya kecil tetapi pegawai akan merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk mengaktualisasikan diri, sehingga pegawai merasa tujuan organisasi merupakan tujuan pegawai dan bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan

Agar para Personal Banking Manager sebagai atasan langsung Personal Banking Officer dari analisa penulis atas pertanyaan yang sudah diolah, nilai kepemimpinan cukup tinggi dan sangat berpengaruh dalam produktivitas kerja seorang Personal Banking Officer sehingga diharapkan Personal Banking Manager dapat menciptakan persaingan yang sehat antar cabang ataupun antar segemen lain yang ada di dunia sales perbankan Bank Danamon bahkan untuk antar Personal Banking Officer dalam cabang sendiri, sehingga adanya jiwa kejujuran yang tinggi tertanam dalam Personal Banking Officer dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam menghimpun simpanan dana pihak ketiga, jangan sampai ada cara-cara mendapatkan dana pihak ketiga seakan-akan murni dari target yang dijalankan padahal tidak, misalnya dengan mempengaruhi customer/calon nasabah dengan memberikan masukan yang kurang baik atas kinerja segmen kain dan memberikan janji-janji yang kurang pantas atau bahkan memberikan pelayanan yang berlebihan. Disini penulis menyarankan bahwa keseluruhan atas tindakan dan cara dalam penghimpunan dana pihak ketiga memiliki satu bendera yang sama, yaitu bendera Bank Danamon Indonesia, sehingga sebagai seorang sales yang profesional di salah satu Bank yang memiliki kredibilitas yang sangat terkenal haruslah mempunyai nilai-nilai dan norma-norma yang benar, sama seperti nilai-nilai budaya perusahaan yang dimiliki oleh Bank Danamon, yaitu : Peduli, Jujur, Mengupayakan yang Terbaik, Kerjasama dan Profesionalisme

Bahan kajian lanjutan dengan kajian yang lebih luas secara konseptual berpengaruh terhadap meningkatkan produktivitas kerja Personal Banking Officer ataupun bagian pemasaran dalam suatu organisasi/perusahaan.

Daftar Pustaka

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Buchari Zainun, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Penerbit Toko Gunung Agung.
- Carlo, Malcom, Peggu Carlow, Visuda K. Dening dan Kurt Friedman, 2003. *Managing and Motivating Contract Centre Employers*. New York: Simon & Schuster Press, 2003.
- Dkokosantoso Moeljono. *Beyond Leadership: 12 Konsep Kepemimpinan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hardjosudarmo, Soewarso, 2001. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, Malayu SP. 1989, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: CV H. Masangung.
- Singgih Santosa, 2001. *SPSS Mengolah Data Statistik secara Profesional Versi 7.5*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Stephen P. Robbins. 1995. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*. Edisi.3. Jakarta: Arcan.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Veithzal Rivai, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wahid Sulaiman, 2002. *Statistik Non Parametik, Contoh dan Kasus dan Pemecahannya dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.