

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, KETERAMPILAN  
INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BANK BNI SYARIAH CABANG SURAKARTA**



**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

**IIN SRI REJEKI**  
**B100100032**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2014**

## PENGESAHAN

Yang bertandatangan di bawah ini telah membaca Naskah Publikasi dengan judul:

**“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, KETERAMPILAN INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BNI SYARIAH CABANG SURAKARTA”**

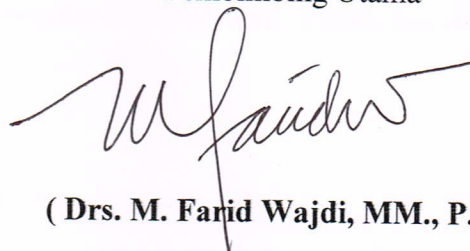
Yang ditulis oleh :

**IIN SRI REJEKI**  
**B 100 100 032**

Penandatanganan berpendapat bahwa Naskah Publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Januari 2014

Pembimbing Utama



( Drs. M. Farid Wajdi, MM., P.hD )

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



( Dr. Triyono, M.Si )

## ABSTRAKSI

### PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, KETERAMPILAN INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BNI SYARIAH CABANG SURAKARTA

**IIN SRI REJEKI**  
**B100100032**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
**Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, disiplin, keterampilan interpersonal terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 54 karyawan dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin, keterampilan interpersonal secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan berdasarkan pada *standardized coefficients beta* memiliki nilai terbesar.

**Kata kunci:** *motivasi, disiplin, keterampilan interpersonal, kinerja karyawan.*

## PENDAHULUAN

Perbankan merupakan salah satu lembaga keuangan, alat penggerak pertumbuhan dan penggerak perekonomian yang fungsinya tidak dapat dipisahkan dari pembangunan. Perbankan syariah telah menjadi industri yang prospektif dan merupakan bisnis yang membutuhkan pengelolaan secara profesional. Kota Surakarta merupakan bagian dari salah satu wilayah kotamadya di Indonesia yang berkategori cukup potensial sampai dengan potensial untuk perbankan syariah tersebut, karena mayoritas penduduknya beragama Islam sehingga memberikan peluang yang besar dalam perkembangan bank syariah di kota ini. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang potensial untuk menjalankan bisnis perbankan syariah tersebut.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam kelancaran menjalankan kegiatan sebuah organisasi, setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu dari pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut (Sutrisno, 2011:146).

Menurut Sutrisno (2011:86) kedisiplinan sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Kedisiplinan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk dan sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Keterampilan interpersonal didefinisikan sebagai keterampilan untuk mengenali dan merespon secara layak perasaan, sikap dan perilaku, motivasi serta keinginan orang lain. Bagaimana diri kita mampu membangun hubungan yang harmonis dengan memahami dan merespon manusia atau orang lain merupakan bagian dari keterampilan interpersonal (Pusdiklatwas, 2007).

Untuk membangun hubungan dengan orang lain, terlebih dahulu kita harus menguasai kemampuan dan keterampilan dalam mengenal diri sendiri, kemudian baru keterampilan dalam mengenal orang lain. Kemampuan kita dalam menjalin hubungan dengan orang lain menjadi faktor penting dalam membangun suasana. Dalam dunia kerja dan bisnis, keterampilan interpersonal yang tinggi akan membawa kesuksesan dalam pekerjaan yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja. Di dunia perbankan, dimana karyawan banyak berhubungan dengan

nasabah, mitra kerja, teman sejawat dan pimpinan maka sangat diperlukan kemampuan berkomunikasi yang baik dalam menjalin kerjasama.

Berhasil atau tidaknya kinerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu motivasi, disiplin dan keterampilan interpersonal baik secara individu maupun kelompok. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, KETERAMPILAN INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK BNI SYARIAH CABANG SURAKARTA"**.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan keterampilan interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel tersebut manakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2005:141) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut (Sutrisno, 2011:146).

Hasibuan (1999) dalam Sutrisno (2011:110) mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2005:193) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Edy Sutrisno, 2011:86). Selanjutnya, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal Rivai, 2005:444).

Menurut Hasibuan (2006:194) secara jelas menyebutkan unsur yang sama pada disiplin yaitu kesediaan seseorang mematuhi norma atau aturan di tempat bekerja. Namun demikian, bukan berarti batasan ketiga menurut Veithzal Rivai memiliki perbedaan. Pada dasarnya batasan ketiga juga sama, hanya mensyaratkan adanya komunikasi yang baik untuk menimbulkan kesadaran seseorang mematuhi atau mengubah perilakunya sesuai dengan aturan.

Dari uraian tentang batasan disiplin kerja itu dapat diketahui titik kait yang menjelaskan karakter suatu disiplin yaitu (a) Penggunaan waktu kerja; (b) Ketaatan terhadap peraturan yang berlaku; dan (c) Bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

### **Keterampilan Interpersonal**

Keterampilan interpersonal didefinisikan sebagai keterampilan untuk mengenali dan merespon secara layak perasaan, sikap dan perilaku, motivasi serta keinginan orang lain. Bagaimana diri kita mampu membangun hubungan yang harmonis dengan memahami dan merespon manusia atau orang lain merupakan bagian dari keterampilan interpersonal (Pusdiklatwas, 2007).

*Interpersonal Skills* dapat dipahami sebagai kemampuan komunikasi yang harmonis, bekerja secara tim yang berperan untuk hasil dan hubungan kerja yang produktif. Keterampilan ini komponen utamanya terdiri *Communication skills* dan *Team work skills*. Dari *Communication skills* merupakan keterampilan berkomunikasi yang berperan untuk hubungan harmonis dan produktif ke setiap karyawan dan pelanggan. Keterampilan komunikasi sangat diperlukan disemua tingkatan pekerjaan. Para *employer* yang ditemukan menyatakan bahwa mereka berpendapat Keterampilan komunikasi memberikan kontribusi pada *workplace* yang harmonis dan hubungan *customer* yang lebih baik.

Untuk membangun hubungan dengan orang lain, terlebih dahulu kita harus menguasai kemampuan dan keterampilan dalam mengenal diri sendiri, kemudian baru keterampilan dalam mengenal orang lain, keterampilan untuk mengekspresikan diri secara jelas, bagaimana merespon, bagaimana menyampaikan pesan dan maksud, bagaimana bernegosiasi dan menyelesaikan konflik, bagaimana berperan dalam tim dan banyak lagi.

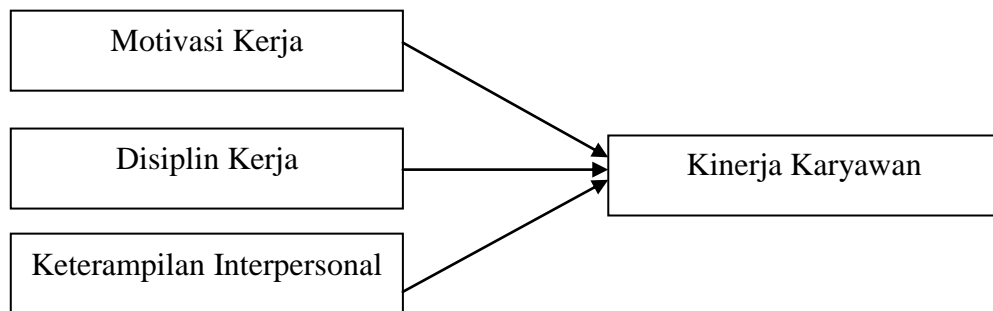
### **Kinerja**

Pengertian kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2006:94).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:9).

Kinerja adalah salah satu fungsi dari motivasi dan kemampuan yang merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2005:309).

### **Kerangka Pemikiran**



Gambar 1

### **Kerangka Pemikiran**

### **Perumusan Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara (kemungkinan jawaban) terhadap suatu pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta.
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta.
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan keterampilan interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta.
4. Diduga variabel disiplin paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta.



## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **1. Teknik Penentuan Subjek Penelitian**

#### **a. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Suharsimi Arikunto, 2002:108). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta.

#### **b. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diselidiki (Suharsimi Arikunto, 2002:109). Dalam pengambilan sampel merujuk pada pendapat Suharsimi Arikunto bahwa peneliti mengambil sampel dari kuesioner yang dikembalikan oleh responden dengan berdasarkan pertimbangan apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya lebih dari 100 dapat diambil antara 10% sampai 15%, atau 20% sampai 25%. Maka dalam penelitian ini responden yang akan di ambil adalah sebanyak 54 responden dikarenakan jumlah karyawan kurang dari 100 maka peneliti ambil semua.

#### **c. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu dan anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2011:118). Maka dalam penelitian ini yang diambil sampel adalah seluruh karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta.

### **2. Sumber data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data dengan data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari perorangan, hasil wawancara atau kuesioner (Husien Umar, 2002:130) dimana data tersebut diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan

PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta, selanjutnya dilakukan penentuan nilai atau skor dari alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert.

### **3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner atau angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Data tersebut dijadikan sampel agar diketahui penilaian responden. Angket tersebut memuat pertanyaan-pertanyaan yang berkenaan dengan variabel dan alternatif jawaban yang diinginkan sehingga responden diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai yang diharapkan.

### **4. Metode Analisis Data**

Metode ini digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi, disiplin dan keterampilan interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta. Model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Variabel Motivasi

X<sub>2</sub> : Variabel Disiplin

X<sub>3</sub> : Variabel Keterampilan Interpersonal

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Koefisien Regresi yang tidak terstandar

e : *Error Disturbance*

## 5. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan keterampilan interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta secara parsial dan digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Menyusun formasi  $H_0$  dan  $H_a$

$H_0 : \beta = 0$ ; (secara individual variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen)

$H_a : \beta \neq 0$ ; (secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen)

2. Menentukan level of significance  $\alpha = 0,05$  atau 5%

3. Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima apabila :  $-t(\alpha/2, n-k) \leq t_{hitung} \leq t(\alpha/2, n-k)$

$H_0$  ditolak apabila :  $t_{hitung} \leq -t(\alpha/2, n-k)$  atau  $t_{hitung} \geq t(\alpha/2, n-k)$

### b. Uji F

Uji ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi, disiplin dan keterampilan interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta secara bersama-sama.

1. Menentukan hipotesis nihil dan hipotesis alternatif

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ ; (tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen)

$H_a: \beta_1 = \beta_2 > 0$ ; (ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen)

2. Menentukan *level of significant*  $\alpha = 0,05$  atau 5%

$$F(\alpha; k-1; n-k)$$

3. Kriteria pengujian

Jika  $F_{hit} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika  $F_{hit} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).**

Uji ini digunakan untuk mengetahui besar sumbangan atau pengaruh variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat. Nilai  $R^2$  berada diantara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 maka semakin besar nilai  $R^2$ . menunjukkan arti bahwa variabel bebas yang dipilih dapat menjelaskan variabel tidak bebas

## HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisa ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan keterampilan interpersonal terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan program SPSS 17.0 *for windows* koefisien regresi yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah :

**Tabel 1**

### Hasil Analisis Regresi Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.298	2.495		.921	.361
	Motivasi Kerja	.377	.113	.367	3.347	.002
	Disiplin Kerja	.245	.104	.267	2.358	.022
	Keterampilan Interpersonal	.284	.115	.296	2.465	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang didapat maka dibuat persamaan linear sebagai berikut:

$$Y = 2,298 + 0,377 X_1 + 0,245 X_2 + 0,284 X_3$$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta untuk persamaan regresi adalah 2,298 dengan parameter positif, menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat motivasi kerja, disiplin kerja dan keterampilan interpersonal maka kinerja karyawan adalah sebesar 2,298.
- 2) Koefisien regresi  $X_1$  yaitu motivasi kerja adalah 0,377 dengan parameter positif, menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta.
- 3) Koefisien regresi  $X_2$  yaitu disiplin kerja adalah 0,245 dengan parameter positif, menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta.
- 4) Koefisien regresi  $X_3$  yaitu keterampilan interpersonal adalah 0,284 dengan parameter positif, menunjukkan bahwa semakin baik keterampilan interpersonal akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai nilai koefisien *beta* lebih besar dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya yaitu sebesar 0,367. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta.

Variabel motivasi kerja diperoleh  $t_{hitung} 3,347 > t_{tabel} 2,009$ , maka hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan atau karena  $t.sig (0,002)$  lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ) maka secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini perusahaan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta mampu menjadikan motivasi sebagai faktor pendorong bagi karyawannya dalam melakukan segala aktivitas, dan sebagai pendorong perilaku karyawannya dengan begitu kinerja karyawan akan tercapai.

Variabel disiplin kerja diperoleh hasil  $t_{hitung} 2,358 > t_{tabel} 2,009$  maka hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan atau karena  $t.sig (0,022)$  lebih kecil dari  $0,05 (\alpha)$  maka secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta memiliki peraturan yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawannya dan setiap karyawan sadar akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Variabel keterampilan interpersonal diperoleh hasil  $t_{hitung} 2,465 > t_{tabel} 2,009$  maka hal ini menunjukkan bahwa keterampilan interpersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan atau karena  $t.sig (0,017)$  lebih kecil dari  $0,05 (\alpha)$  maka secara parsial keterampilan interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini keterampilan interpersonal mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta dalam kegiatan operasionalnya mampu mengenali dan merespon secara layak perasaan, sikap dan perilaku setiap orang, dapat membangun hubungan yang baik dengan setiap karyawan, mampu berkomunikasi dengan baik terhadap pimpinan atau karyawan yang lain, serta dapat bekerja bersama dalam suatu kelompok kerja (*teamwork*).

## **SIMPULAN**

Berdasarkan data dan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta dengan motivasi kerja dalam kategori sedang, maka secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan tersebut dan perlu ditingkatkan lagi supaya kinerja karyawan lebih baik.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta dengan disiplin kerja dalam kategori sedang, apabila tingkat kedisiplinan kerja karyawan baik maka kinerjanya juga akan meningkat maka disiplin kerja harus lebih ditingkatkan lagi.
3. Keterampilan interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta dan berada dalam kategori sedang atau rata-rata. Maka keterampilan interpersonal karyawan harus lebih ditingkatkan.
4. Faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta adalah motivasi kerja karena motivasi merupakan kondisi jiwa seseorang yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.

## **SARAN**

1. Bagi pihak manajemen PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta:
  - a) Kondisi motivasi kerja karyawan berada dalam kategori yang sedang, maka harus ditingkatkan lagi, dengan cara memberikan penghargaan dan penghormatan atas prestasi yang dicapainya agar kinerja karyawan semakin baik.
  - b) Dimensi kedisiplinan kerja dari pribadi karyawan dalam kategori sedang, maka harus lebih ditingkatkan lagi sehingga dalam menjalankan tugas, melaksanakan peraturan yang berlaku dan dalam memanfaatkan waktu dapat dilaksanakan semaksimal mungkin.

- c) Masih perlu adanya peningkatan dimensi keterampilan interpersonal, karena masih berada dalam kategori sedang/rata-rata. Hal ini dapat ditingkatkan melalui kemampuan berkomunikasi yang lebih efektif dan kemampuan bekerja bersama dalam tim sehingga kinerja karyawan akan lebih baik.
2. Bagi peneliti yang akan datang diharapkan menambah jumlah sampel dan variabel yang diteliti, tidak hanya variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan keterampilan interpersonal dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aini, Dyah Ayu Nur. 2013. "Persepsi Pemustaka Terhadap Interpersonal Skill Pustakawan Pelayanan Umum di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta". *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Adab dan Ilmu Budaya UIN Sunan Kalijaga.
- Amelia, Evy. 2007. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Jane Indah Perkasa Cabang Semarang". *Skripsi*. Semarang: Universitas Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi 4. Jakarta: Rineka Cipta.
- BPKP, Pusdiklatwas. 2007. "Interpersonal Skills". *Modul Interpersonal Skills*. [http://pusdiklatwas.bpkp.go.id/namafile/301/IS\\_Dalnis.pdf](http://pusdiklatwas.bpkp.go.id/namafile/301/IS_Dalnis.pdf) (diakses 20 Oktober 2013 pukul 16.34 WIB).
- Chakim, Amrul. 2012. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Wahid Hasyim Semarang". *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2001. *Basic Econometrics*. Third. New York: McGraw Hill Book Company.
- Hanafi, Ivan. 2012. "Re-Orientasi Keterampilan Kerja Lulusan Pendidikan Kejuruan". *Jurnal Pendidikan Vokasi* Vol 2 Nomor 1 Februari 2012. <http://journal.uny.ac.id> (diakses 17 Oktober pukul 12.01 WIB).



- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet Ke-7 Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Leish Mc, Anne. 2002. *Employability Skills for Australian Small and Medium Sized Enterprises: Report of the Interviews and Focus Groups With Small and Medium Enterprises*. Departement of Education, Science and Training.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masitoh, dkk. 2000. *Model Pembelajaran Bahasa Berdasarkan Pendekatan Bahasa Menyeluruh*. UPI. Tidak dipublikasikan.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Edisi 1. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Vethzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Edisi 1. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Hendri dan Ishak, Asep. 2003. *Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Jakarta: YKPN.
- Sugiyono. 2005. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan Kedelapan. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suprayitno dan Sukir. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol.2 No.1 Desember 2007 hal. 23-34.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Umar, Husein. 2002. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.