

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada waktu itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No. 9 tahun

1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.

Setelah berjalan selama satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai bank umum.

Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan salah satu Bank terbesar di Indonesia. Sesuai dengan namanya, segmen pasar BRI merujuk kepada rakyat luas dan mikro. Sekitar 80% dari total kreditnya disalurkan ke segmen tersebut. Menurut data dari majalah SWA (tahun 2014), saat ini BRI memiliki kurang lebih 10 ribu cabang, 20 ribu ATM, 90.500 EDC, dengan jumlah karyawan sekitar 120 ribu orang dan jumlah nasabah terbanyak yaitu 50,4 juta yang tersebar di seluruh Indonesia. Layanan Perbankan BRI merupakan yang paling diminati oleh rakyat di kawasan perdesaan karena mudah dan banyaknya akses BRI di kawasan tersebut.

Visi Bank BRI adalah menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah. Misi Bank Rakyat Indonesia yaitu Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat, memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan sejalan dengan oleh sumber daya manusia yang profesional dan teknologi informasi yang handal dengan melaksanakan manajemen risiko serta praktek *Good Corporate Governance (GCG)* yang sangat baik. memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

### **1. Tempat dan Waktu Penelitian**

Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kramatjati merupakan salah satu kantor cabang yang dibuka BRI dibawah pembinaan dan pengawsan kantor wilayah DKI II. Bank Rakyat Indonesia cabang kramatjati tempat peneliti melakukan

penelitian. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kramatjati yang beralamat di Jl Raya Bogor No 130 Rt.02/06 Jakarta Timur. Penelitian ini dimulai bulan November 2015 sampai dengan Januari 2016.

## **2. Karakteristik Profil Responden**

Deskripsi karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, sebab dengan menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka akan dapat diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini. Oleh karena itulah deskripsi identitas responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu : jenis kelamin, usia responden, tingkat pendidikan dan lamanya bekerja responden.

Pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja, dimana dalam penelitian ini ditetapkan 107 orang karyawan tetap Bank BRI Kanca Kramatjati yang dijadikan sebagai responden.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebesar 107 orang responden, dimana dari 107 orang kuesioner yang dibagikan kepada responden maka semua kuesioner telah dikembalikan dan semuanya dapat diolah lebih lanjut. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi identitas responden yang dapat diuraikan sebagai berikut :

### **a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan dalam 2 kelompok yaitu kelompok laki-laki dan wanita, untuk lebih jelasnya

akan disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.1 DISTRIBUSI FREKUENSI JENIS KELAMIN RESPONDEN**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pria	74	69%
Wanita	33	31%
Total	107	100%

Sumber: Data Primer yang diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah pria sebanyak 74 orang (69%) dibandingkan wanita yang hanya 33 orang (31%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin pria sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan wanita yang bekerja pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Kramatjati.

#### **b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut :

**TABEL 4.2 DISTRIBUSI FREKUENSI UMUR RESPONDEN**

Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
20-30	52	47%
31-40	44	43%
41-50	9	8%
51>	2	2%
Total	107	100%

Sumber : Data Primer yang diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah umur kurang atau sama dengan 30 tahun yaitu sebanyak 52 responden atau 47% , diikuti dengan reponden usia 31-40 tahun sebanyak 44 orang atau 43%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Kramatjati sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi

### c. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan seringkali dipandang sebagai suatu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data berdasarkan pendidikan sebagaimana terlihat pada Tabel 4.3 berikut ini :

**TABEL 4.3 DISTRIBUSI FREKUENSI PENDIDIKAN TERAKHIR**

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	0	0
Diploma I/II/III/IV	21	20%
Strata I	86	80%
Strata II	0	0
Strata III	0	0
TOTAL	107	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan tabel mengenai hasil distribusi frekuensi responden menurut jenis pendidikan terakhir, nampak bahwa sebagian besar responden lebih banyak memiliki jenjang pendidikan sebagai sarjana yakni sebesar 86 orang atau 80%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan S1.

#### d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja sering dikaitkan dengan motivasi yang ada pada karyawan. Berikut akan ditampilkan data responden berdasarkan lama bekerja

**TABEL 4.4 DISTRIBUSI FREKUESNSI LAMA BEKERJA RESPONDEN**

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
0-5	31	29%
6-10	55	51%
11-15	17	16%
>15	4	4%
Total	107	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2016)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 31 orang atau 29% lama bekerja 0-5 tahun, sebanyak 55 orang atau 51% lama bekerja 6-10 tahun, sedangkan 11-15 tahun terdapat 17 atau 16%. Pada masa kerja > 15 tahun terdapat 4 orang atau sekitar 4%. Hal ini menunjukkan mayoritas responden berpengalaman 6-10 tahun.

#### B. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya atau aslinya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kinerja maka digunakan tabel statistik deskriptif yang dapat disajikan dalam Tabel 4.5 dibawah ini:

**TABEL 4.5 HASIL UJI STATISTIK DESKRIPTIF****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KEPEMIMPINAN	107	30	60	47,21	7,945
MOTIVASI	107	19	32	25,46	3,946
DISIPLIN	107	28	50	38,45	5,062
KINERJA	107	25	50	38,89	5,301
Valid N (listwise)	107				

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 2.1

Dari Tabel 4.5 berdasarkan atas pertanyaan dari kuesioner yang didesain dengan menggunakan skala likert, kisaran teoritis variabel kepemimpinan yang memiliki instrument dengan 12 butir pertanyaan, data teoritis yang dihasilkan adalah 30 untuk jumlah terendah dan jumlah kepemimpinan tertinggi adalah 60, nilai rata-rata kepemimpinan 47,21 dengan standar deviasi sebesar 7,945.

Variabel motivasi memiliki 8 butir pertanyaan, sehingga data teoritis yang dihasilkan adalah 19 untuk jumlah terendah dan jumlah motivasi tertinggi adalah 32, sedangkan nilai rata-rata motivasi dari 107 responden adalah 25,46 dengan standar deviasi 3,946

Jika dilihat dari variabel disiplin kerja yang memiliki 10 butir pertanyaan, sehingga data teoritis yang dihasilkan adalah jumlah disiplin kerja terendah adalah 28 dan jumlah disiplin tertinggi adalah 50 sedangkan nilai rata rata disiplin kerja dari 107 responden adalah 38,45 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,062

Variabel kinerja yang memiliki 10 butir pertanyaan sehingga data teoritis yang dihasilkan adalah jumlah terendah adalah 25 dan jumlah kinerja tertinggi



50, nilai rata-rata kinerja dari 107 responden adalah 38,98 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,301.

### C. Hasil Uji Kualitas Data

#### 1. Hasil Uji Validitas

Dalam melakukan penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dengan tujuan untuk mengetahui apakah data penelitian telah memenuhi persyaratan yang ditinjau dari segi kesahihan/validitas.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan angket dalam mengumpulkan data. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

- a. Jika nilai  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$  pada nilai signifikansi 5%, maka item angket dinyatakan valid.
- b. Jika nilai  $r_{hitung} < \text{nilai } r_{tabel}$  pada nilai signifikansi 5%, maka item angket dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dilaksanakan dengan rumus korelasi bivariate person. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 21. Adapun ringkasan hasil uji validitas sebagaimana data dalam tabel berikut ini :

##### 1) Variabel Kepemimpinan

Hasil uji validitas berdasarkan analisis korelasi product momen untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dapat di jelaskan tabel berikut :

**TABEL 4.6 UJI VALIDITAS KEPEMIMPINAN (X<sub>1</sub>)**

No Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub> 5% (107)	Kriteria
1	0,794	0,195	Valid
2	0,777	0,195	Valid
3	0,816	0,195	Valid
4	0,713	0,195	Valid
5	0,754	0,195	Valid
6	0,778	0,195	Valid
7	0,801	0,195	Valid
8	0,826	0,195	Valid
9	0,776	0,195	Valid
10	0,848	0,195	Valid
11	0,803	0,195	Valid
12	0,777	0,195	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 21

Untuk mengetahui signifikansi nilai korelasi pada tabel diatas, maka dilakukan pengecekan pada nilai r hitung dengan r tabelnya. Dengan jumlah 107 orang dan interval kepercayaan 95% diperoleh bahwa setiap item pertanyaan variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) memiliki nilai r hitung > r tabel, dimana item pernyataan dikatakan valid apabila memiliki nilai r hitung > r tabel. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) adalah valid.

## 2) Variabel Motivasi

Hasil uji validitas berdasarkan analisis korelasi *product moment* untuk variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel 4.7 UJI VALIDITAS MOTIVASI (X<sub>2</sub>)**

No Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel 5%</sub> (107)	Kriteria
1	0,604	0,195	Valid
2	0,600	0,195	Valid
3	0,593	0,195	Valid
4	0,627	0,195	Valid
5	0,534	0,195	Valid
6	0,554	0,195	Valid
7	0,528	0,195	Valid
8	0,564	0,195	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 21 (2016)

Untuk mengetahui signifikansi nilai korelasi pada tabel diatas, maka dilakukan pengecekan pada nilai r hitung dengan r tabelnya. Dengan jumlah 107 orang dan interval kepercayaan 95% diperoleh bahwa setiap item pertanyaan variabel motivasi (X<sub>2</sub>) memiliki nilai r hitung > r tabel, dimana item pernyataan dikatakan valid apabila memiliki nilai r hitung > r tabel. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada variabel motivasi (X<sub>2</sub>) adalah valid

### 3) Variabel Disiplin

Hasil Uji validitas berdasarkan analisis korelasi *product moment* untuk variabel disiplin kerja terdapat pada tabel dibawah ini :

**TABEL 4.8 UJI VALIDITAS DISIPLIN (X<sub>3</sub>)**

No Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel 5%</sub> (107)	Kriteria
1	0,636	0,195	Valid
2	0,591	0,195	Valid
3	0,603	0,195	Valid

4	0,761	0,195	Valid
5	0,719	0,195	Valid
6	0,655	0,195	Valid
7	0,743	0,195	Valid
8	0,652	0,195	Valid
9	0,661	0,195	Valid
10	0,626	0,195	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 21 (2016)

Untuk mengetahui signifikansi nilai korelasi pada tabel diatas, maka dilakukan pengecekan pada nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabelnya. Dengan jumlah 107 orang dan interval kepercayaan 95% diperoleh bahwa setiap item pertanyaan variabel disiplin ( $X_3$ ) memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dimana item pernyataan dikatakan valid apabila memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada variabel disiplin ( $X_3$ ) adalah valid dan dapat dipergunakan dalam penelitian lebih lanjut.

#### 4) Tabel Kinerja

Hasil Uji validitas berdasarkan analisis korelasi *product moment* untuk variabel kinerja kerja terdapat pada tabel berikut ini

**TABEL 4.9 UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA (Y)**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel\ 5\%}$ (107)	Kriteria
1	0,787	0,195	Valid
2	0,752	0,195	Valid
3	0,788	0,195	Valid
4	0,791	0,195	Valid

5	0,792	0,195	Valid
6	0,612	0,195	Valid
7	0,619	0,195	Valid
8	0,711	0,195	Valid
9	0,667	0,195	Valid
10	0,686	0,195	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 21 (2016)

Untuk mengetahui signifikansi nilai korelasi pada tabel diatas, maka dilakukan pengecekan pada nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabelnya. Dengan jumlah 107 orang dan interval kepercayaan 95% diperoleh bahwa setiap item pertanyaan variabel kinerja (Y) memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dimana item pernyataan dikatakan valid apabila memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada variabel kinerja (Y) adalah valid

## 2. Uji Reabilitas

Uji konsistensi internal (uji reliabilitas) dilakukan dengan menghitung koefisien (cronbach) alpha dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur reabilitas pengamatan adalah Crobach Alpha dengan cara membandingkan nilai alpha dengan standarnya dengan ketentuan jika :

- a. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliablw

- b. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliable

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 21. Adapun ringkasan hasil uji reliabilitas sebagaimana data dalam tabel berikut ini.

**TABEL 4.10 HASIL UJI REABILITAS**

Variabel	<i>alpha</i>	Kriteria
X <sub>1</sub>	0,943	Reliabel
X <sub>2</sub>	0,708	Reliabel
X <sub>3</sub>	0,847	Reliabel
Y	0,886	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS versi 21 (2016)

Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel dependen (kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kinerja) dan variabel dependen (kinerja) dalam kuesioner dikatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha berturut-turut 0,943, 0,708, 0,847, 0,886 lebih besar dari 0,60. Dengan kata lain bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis pada penelitian.

### 3. Hasil Analisis Korelasi

Bertujuan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi. Dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi adalah:

- a. Jika nilai signifikansi kurang dari  $< 0,05$ , maka terdapat korelasi.
- b. Jika nilai signifikansi lebih dari  $> 0,05$ , maka tidak terdapat korelasi.

Analisis korelasi dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 21. Adapun ringkasan hasil analisis korelasi sebagaimana data dalam tabel berikut ini

#### 4.11 HASIL ANALISIS KORELASI

		Correlations			
		Kepemimpinan	Motivasi	Disiplin	Kinerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,300**	,496**	,562**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,000
	N	107	107	107	107
Motivasi	Pearson Correlation	,300**	1	,539**	,626**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,000
	N	107	107	107	107
Disiplin	Pearson Correlation	,496**	,539**	1	,742**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	107	107	107	107
Kinerja	Pearson Correlation	,562**	,626**	,742**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	107	107	107	107

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah SPSS versi 21 (2016)

Nilai sig kepemimpinan =  $0,002 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak yang berarti ada korelasi positif antara kepemimpinan dengan motivasi. Koefesien korelasi  $R = 0,300$  menunjukkan tingkat hubungan yang rendah. Tanda \*\*) pada nilai R menunjukkan bahwa korelasi tersebut nyata (level of significance)  $0,01$ .

Nilai sig motivasi =  $0,000 > 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak yang berarti ada korelasi positif antara motivasi dengan disiplin kerja. Koefesien korelasi  $R = 0,539$  menunjukkan tingkat hubungan yang kedua variabel pada tingkat sedang untuk skala 0-1. Tanda \*\*) pada nilai R menunjukkan bahwa korelasi tersebut nyata (level of significance)  $0,01$ .

Nilai sig kepemimpinan =  $0,000 > 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak yang berarti ada korelasi positif antara motivasi dengan disiplin kerja. Koefisien korelasi  $R = 0,496$  menunjukkan tingkat hubungan yang kedua variabel pada tingkat sedang untuk skala 0-1. Tanda \*\*) pada nilai R menunjukkan bahwa korelasi tersebut nyata (level of significance) 0,01.

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua variabel yang dihubungkan kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara masing-masing variabel mempunyai hubungan yang signifikan

#### **D. Hasil Uji Asumsi Klasik**

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residu memiliki distribusi normal atau tidak, dengan membuat hipotesis sebagai berikut :

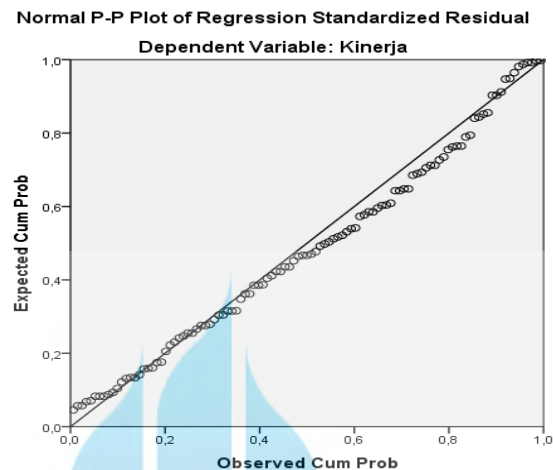
$H_0$ : data residual terdistribusi normal,

$H_a$ : data residual terdistribusi tidak normal.

Untuk mengetahui kriterianya yaitu dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *plotting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.



Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS. Adapun grafik P-P plot normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Sumber : Data diolah SPSS Versi 21 (2016)

**Gambar 4.1 GRAFIK PP PLOT**

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa data penelitian dalam model regresi berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Artinya bahwa sebaran data dikatakan tersebar di sekeliling garis lurus (tidak terpencar jauh dari garis lurus), sehingga persyaratan normalitas bisa dipenuhi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian pada model regresi ini berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan pada pengujian selanjutnya.

## 2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinearitas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat

kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

a. Melihat nilai Tolerance

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih besar 0,10.
- 2) Terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0,10.

b. Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai vif lebih kecil 10,00.
- 2) Terjadi multikolinieritas, jika nilai vif lebih besar atau sama dengan 10,00.

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantu program SPSS. Adapun ringkasan hasil uji multikolinieritas pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.12 TABEL UJI MULTIKOLINEARITAS**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,349	2,558		,918	,361		
Kepemimpinan	,163	,044	,244	3,721	,000	,752	1,329
Motivasi	,413	,091	,308	4,559	,000	,708	1,412
Disiplin	,477	,078	,456	6,143	,000	,587	1,705

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Data diolah SPSS versi 21 (2016)

Tabel di atas menunjukkan bahwa diantara variabel independen tidak ada masalah multikolinearitas, dimana hasil uji *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing menunjukkan nilai angka kurang dari 10,00 ( $VIF < 10,00$ ). Nilai VIF yang lebih kecil dari 10,00 menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model penelitian ini. Sedangkan jika dilihat dari nilai tolerance pada variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin mempunyai nilai lebih besar dari 0,10 ( $tolerance > 0,10$ ), maka diantara ketiga variabel independen ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

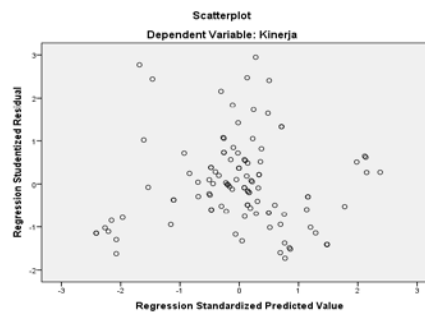
### 3. Uji Heteroskedesitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedesitas dapat dilakukan dengan uji grafik dengan melihat grafik scatterplot yaitu dengan cara

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun grafik Plot dalam uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Sumber : Data diolah SPSS Versi 21 (2016)

**Gambar 4.2 Uji Heterokedisitas**

Berdasarkan grafik scatterplots di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

#### **E. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh secara bersama-sama dan parsial antara variabel independen terhadap dependen. Dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi adalah:

1. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima yang artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak yang artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.13 HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA**

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	t	Sig
Konstanta	2,349			
X <sub>1</sub>	0,163	0,244	3,721	0,000
X <sub>2</sub>	0,413	0,308	4,559	0,000
X <sub>3</sub>	0,477	0,456	6,143	0,000
F <sub>hitung</sub> = 68,999				
R <sup>2</sup> = 0,668				

Sumber : Data diolah SPSS versi 21 (2016)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,349 + 0,163 X_1 + 0,413 X_2 + 0,477 X_3$$

Keterangan :

Y= Kinerja, X<sub>1</sub>= Kepemimpinan, X<sub>2</sub>=Motivasi, X<sub>3</sub>= Disiplin

Adapun interpretasi dari persamaan regresi linear berganda tersebut adalah:

- a. a = 2,349 menyatakan bahwa jika X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Y sebesar 2,349.
- b. b<sub>1</sub> = 0,163 menyatakan bahwa jika X<sub>1</sub> bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,163, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstanta) nilai X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub>.
- c. b<sub>2</sub> = 0,413 menyatakan bahwa jika X<sub>2</sub> bertambah, maka Y mengalami peningkatan sebesar 0,413, dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai X<sub>1</sub> dan X<sub>3</sub>.

d.  $b_3 = 0,477$  menyatakan bahwa jika  $X_3$  bertambah, maka  $Y$  mengalami peningkatan sebesar  $0,477$ , dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai  $X_1$  dan  $X_2$

Berdasarkan persamaan yang diperoleh pada variabel kepemimpinan nilai beta  $0,244$ , signifikan sebesar  $0,000$ . Pada variabel motivasi nilai beta  $0,308$  serta nilai signifikan sebesar  $0,000$  dan variabel disiplin kerja nilai beta  $0,456$  dengan nilai signifikan  $0,000$ . Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank BRI cabang Kramatjati.

## **F. Hasil Uji Hipotesis**

### **1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis  $R^2$  ( R Square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai 1 (0-1). Jika nilai  $R^2$  mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas ( $X$ ) adalah besar terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya. Berikut ini adalah Tabel uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

**Tabel 4.14 UJI KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817 <sup>a</sup>	,668	,658	3,09978

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21 (2016)

Berdasarkan analisis data menggunakan alat bantu program SPSS versi 21 diperoleh nilai koefisien ( $R$ ) sebesar 0,817 yang berarti bahwa hubungan antara kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh sebesar 81,7% .

*Adjusted ( $R^2$ )* = 0,658 artinya bahwa kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Kramatjati dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi dan disiplin sebesar 65,8% sedangkan sisanya 34,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam permodelan. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas hanya memberikan sebagian informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel tersebut

## 2. Uji Signifikansi Parameter Individual ( Uji Statistik t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kepemimpinan, motivasi, disiplin terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. Pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya  $< 0,05$ ,  $H_0$  ditolak yang berarti tidak ada pengaruh signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.15 HASIL UJI STATISTIK  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,349	2,558		,918	,361
1					
Kepemimpinan	,163	,044	,244	3,721	,000
Motivasi	,413	,091	,308	4,559	,000
Disiplin	,477	,078	,456	6,143	,000

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber : Data diolah Versi 21 (2016)

a. Hipotesis Pertama

Hipotesis yang pertama yang diajukan adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel  $X_1$  ( $b_1$ ) adalah sebesar 0,163 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya nilai koefisien regresi linear ganda dari  $b_1$  ini diuji signifikasinya. Langkah-langkah uji signifikansi koefisien regresi atau disebut juga uji t adalah sebagai berikut

1) Hipotesis

$H_0 = b_1 = 0$  = (Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja).

$H_1 = b_1 \neq 0$  = (Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja).

2)  $\alpha = 0,05$ .

3) Kriteria pengujian

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi  $> 0,05$



$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  signifikansi  $< 0,05$

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2; n-k-1)} = t_{(0,025; 107-3-1)} = 1,986$$

#### 4) Hasil Olah Data SPSS

Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,721 dengan signifikansi 0,000.

#### 5) Keputusan uji

$H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, karena nilai  $t_{hitung}$  3,721  $> t_{tabel}$  1,986 atau  $t_{hitung}$  3,721  $< -t_{tabel}$  -1,986 dan nilai signifikansi 0,000  $< 0,05$ .

6) Kesimpulan : Dengan demikian diambil kesimpulan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### *b. Uji Hipotesis Kedua*

Hipotesis yang kedua yang diajukan adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel  $X_2$  ( $b_2$ ) adalah sebesar 0,413 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya nilai koefisien regresi linear ganda dari  $b_2$  ini diuji signifikasinya. Langkah-langkah uji signifikansi koefisien regresi atau disebut juga uji t adalah sebagai berikut

#### 1) Hipotesis

$H_0 = b_2 = 0$  = (Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja).

$H_2 = b_2 \neq 0$  = (Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja).

#### 2) $\alpha = 0,05$ .

### 3) Kriteria pengujian

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi  $> 0,05$

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < - t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2; n-k-1)} = t_{(0,025; 107-3-1)} = 1,986$$

### 4) Hasil Olah Data SPSS

Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,559 dengan signifikansi 0,000.

### 5) Keputusan uji

$H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, karena nilai  $t_{hitung} 4,559 > t_{tabel} 1,986$  atau

$t_{hitung} 4,559 < - t_{tabel} - 1,986$  nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

### 6) Kesimpulan: Dengan demikian diambil kesimpulan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

#### c. Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis yang ketiga yang diajukan adalah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel  $X_3$  ( $b_3$ ) adalah sebesar 0,477 atau bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya nilai koefisien regresi linear ganda dari  $b_3$  ini diuji signifikasinya. Langkah-langkah uji signifikansi koefisien regresi atau disebut juga uji t adalah sebagai berikut.

#### 1) Hipotesis

$H_0 = b_3 = 0$  = (Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja).

$H_3 = b_3 \neq 0$  = (Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja).

2)  $\alpha = 0,05$ .

3) Kriteria pengujian

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikansi  $> 0,05$

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2; n-k-1)} = t_{(0,025; 107-3-1)} = 1,986$$

4) Hasil Olah Data SPSS

Diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,143 dengan signifikansi 0,000.

5) Keputusan uji

$H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, karena nilai  $t_{hitung} 6,143 > t_{tabel} 1,986$  atau

$t_{hitung} 6,143 < -t_{tabel} -1,986$  nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

6) Kesimpulan: Dengan demikian diambil kesimpulan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### 3. Uji Statistik F (Uji Signifikansi Simultan )

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama-sama digunakan uji F.

Berdasarkan pengujian dengan SPSS diperoleh output Anova pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.16 HASIL UJI STATISTIK F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1988,963	3	662,988	68,999	,000 <sup>b</sup>
Residual	989,692	103	9,609		
Total	2978,654	106			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi

Sumber : Data diolah SPSS versi 21 (2016)

Hipotesis keempat yang diajukan adalah kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja”. Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien regresi masing-masing variabel bebas bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap  $Y$ . Untuk mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya dilakukan uji keberartian regresi linear ganda (uji F) sebagai berikut.

a. Hipotesis

$H_0 = 0$ , (Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap  $Y$ ).

$H_4 \neq 0$  (Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap  $Y$ ).

b.  $\alpha = 0,05$

c. Kriteria pengujian

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan signifikansi  $> 0,05$

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $F_{hitung} < -F_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$

$$F_{tabel} = F_{(k; n-k)} = F_{(3; 107-3)} = 2,70$$

d. Hasil Olah Data SPSS

Diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 68,999 dengan signifikansi 0,000.

e. Keputusan uji

$H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, karena nilai  $F_{hitung} 68,999 > F_{tabel} 2,70$

atau  $F_{hitung} 68,999 < -F_{tabel} -2,70$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

- d. Kesimpulan: : Dengan demikian diambil kesimpulan  $X_1$ ,  $X_2, X_3$  berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ . Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## E. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil uji-t untuk gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja  $Y$  menunjukkan nilai sig 0,000 artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,721 > 1,986$ ), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah **Ho ditolak dan Ha diterima**, sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan secara individu atau parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cab Kramatjati . Hasil ini sejalan dengan oleh Binfor et all (2013) yang menyatakan kepemimpinan, manajemen yang baik dan motivasi membantu untuk mengembangkan kerja sama tim dan integrasi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan. Demikian juga Christian Katiandagho, Mandey Lisbeth (2013) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga pengaruh gaya kepemimpinan tersebut mempengaruhi dalam peningkatan kinerja pegawai.

### 2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Hasil uji t untuk motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) menunjukkan nilai sig 0,000 dan  $t_{hitung}$  menunjukkan nilai 4,559 artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,559$

$>1,986$ ) maka kesimpulan yang dapat diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT .Bank Rakyat Indonesia Cabang Kramatjati.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Kiruja EK yang berjudul *Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya* (2013). Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Christian Katiandagho Mandey Lisbeth yang berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero)* yaitu Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado

### **3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil uji-t gaya disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) menunjukkan nilai sig 0,000 dan  $t_{hitung}$  menunjukkan nilai 6,143 artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,143 > 1,986$ ) maka kesimpulan dapat diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja secara individu atau parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia Kanca Kramatjati. Berdasarkan lokasi penelitian, masih terlihat adanya ketidakdisiplinan kerja dalam indikator kehadiran, karena masih ada pegawai yang terlambat untuk datang ke kantor dan juga ada pegawai yang

terkadang meninggalkan kantor saat jam kerja masih berlangsung untuk kegiatan yang tidak adanya hubungan dengan pekerjaan kantor. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja mereka, karena dengan mereka datang terlambat ataupun meninggalkan kantor dan pekerjaan saat jam kerja untuk melaksanakan pekerjaan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan kantor tentunya ini akan mengurangi jumlah dan capaian pekerjaan yang dapat mereka kerjakan pada hari itu

Hal ini sejalan dengan oleh hasil penelitian Christian Katiandagho Mandey Lisbeth yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero). Hasil penelitian tersebut adalah Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi**

Hasil output analisis korelasi pada spss dapat diketahui antara kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan motivasi ( $X_2$ ) nilai signifikansi  $0,002 < 0,005$  yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Nilai pearson corellation antara kepemimpinan dan motivasi adalah 0,300. Tanda positif menunjukkan bahwa korelasi yang terjadi antara kepemimpinan dan motivasi adalah hubungan yang berbanding lurus artinya semakin baik kepemimpinan dalam suatu perusahaan semakin baik juga motivasinya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Reni dengan hasil penelitian kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada UD Surya Phone Samarinda.

## 5. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Hasil output analisis korelasi pada spss dapat diketahui hubungan motivasi ( $X_2$ ) dengan disiplin kerja ( $X_3$ ) menghasilkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$  yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Nilai pearson corellation antara motivasi dan disiplin kerja adalah 0,539. Tanda positif menunjukkan bahwa korelasi yang terjadi antara motivasi dan disiplin adalah hubungan yang berbanding lurus artinya semakin baik motivasi yang diberikan dalam suatu perusahaan semakin baik juga disiplin kerja karyawan

Hal ini sejalan oleh hasil penelitian Hasan Anggawan yaitu Dari perhitungan statistik variabel X (motivasi) dengan variabel Y (disiplin kerja) didapat angka koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0,7416 yang berarti terdapat pengaruh positif dan searah antara motivasi dan disiplin kerja karyawan. Jika motivasi terhadap karyawan diberikan secara efektif maka disiplin kerja karyawan akan meningkat.

## 6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil output analisis korelasi pada spss dapat diketahui hubungan kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan disiplin kerja ( $X_3$ ) menghasilkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$  yang berarti terdapat korelasi yang signifikan. Nilai pearson corellation antara motivasi dan disiplin kerja adalah 0,496. Tanda positif menunjukkan bahwa korelasi yang terjadi antara kepemimpinan dan disiplin adalah hubungan yang berbanding lurus artinya semakin baik



kepemimpinan atasan dalam suatu perusahaan semakin baik juga disiplin kerja karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ngurah Truly Mahendrayang mendapatkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan signifikan memengaruhi motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya. dengan t statistik sebesar 5,192196 ( $>1,96$ ). Hal ini menunjukkan bahwa cukup besar peranan faktor kepemimpinan atas disiplin kerja para perawat pelaksana di ruang rawat inap.

## **7. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan ringkasan uji F seperti yang telah dikemukakan diketahui bahwa F hitung adalah 68,999 lebih besar dari pada nilai F tabel adalah 2,70 dengan nilai sigfikannya 0,000 atau lebih kecil dari *level of significant* ( $\alpha$ ) 0,05. Dari hasil uji F ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank BRI Kanca Kramatjati.

Hasil uji F ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang menentukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada pegawai PT Bank BRI Kanca Kramatjati .