

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 1 hal 17-30 2022

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Bpr Bank Gresik

Nur Anita IndahWati¹, Maulidiyah Amalina Rizqi²

Univesitas Muhammadiyah Gresik

anitaindahw@gmail.com, maulidiyah@umg.ac.id

ABSTRACT

This study is motivated by the importance of the talent that must be owned From the company. The survival of a company depends on quality and talent. Employee performance. The purpose of this study is Leadership, motivation, and discipline regarding employee performance at PERUMDA BPR Bank Gresik? This study uses a quantitative approach. The population of this study was all PERUMDA BPR Bank Gresik employees, 52 respondents. Data collection The method used is a questionnaire (questionnaire). The data was retrieved using some Linear regression analysis, first instrument test and classic acceptance test Achieved. The results of this study show that leadership, motivation, and discipline are one. It has a significant positive effect on employee performance. The results of this survey are as follows: Further investigation is being considered by including variables other than those that already exist. In this study.

Keyword : Discipline, Employee Performance, Leadership And Motivation

PENDAHULUAN

Perkembangan industri perbankan Indonesia mengalami kemajuan yang pesat. Paket kebijakan yang dikeluarkan pemerintah dan UU Perbankan No. 10 Tahun 1998 memberikan kemudahan dalam upaya mendorong pertumbuhan dan daya saing perbankan Indonesia. Persaingan terbuka yang sangat ketat memaksa semua bank untuk mengejar keunggulan dibandingkan bank lain melalui produk perbankan dan dengan menyediakan peralatan dan fasilitas kepada semua nasabah. Hal ini menyebabkan semua bank berusaha untuk menerapkan kebijaksanaan manajemen mereka melalui profesionalisme. Pengelolaan bank tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang merupakan elemen yang sangat mendasar dan strategis. Efisiensi tampaknya menjadi pilihan kedua bagi bank mana pun, karena berbagai upaya dilakukan untuk menambah jumlah staf terampil dan mendanai peningkatan kesejahteraan dan biaya pengembangan yang sangat tinggi. Menurut Harsuko (2011: 213), kinerja adalah seseorang yang memenuhi dirinya dalam pelaksanaan strategi organisasi, baik dalam mencapai tujuan tertentu untuk peran individu maupun dalam menunjukkan kemampuan yang dinyatakan relevan dengan organisasi, hampir sama. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan membantu Anda mencapai tujuan perusahaan Anda. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berupaya meningkatkan keterampilan bakatnya karena merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan

PERUMDA BPR Bank Gresik adalah perusahaan yang dioperasikan oleh lembaga keuangan. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1975. Survei ini berfokus pada pegawai PERUMDA BPR Bank Gresik yang berbasis di Jl. Basuki Rahmat No. 18 Bedilan Gresik, karena ini adalah pusat bank. Perusahaan mengharapkan karyawannya bekerja dengan baik. Semakin tinggi kinerja lebih banyak karyawan, semakin produktif perusahaan secara keseluruhan dan semakin dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan harus mampu

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 1 hal 17-30 2022

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur dengan kepuasan pelanggan, berkurangnya jumlah keluhan, dan pencapaian tujuan yang optimal. Kinerja pegawai PERUMDA BPR Bank Gresik juga dapat diukur dari kinerja tugas yang efektif dan efisien serta kinerja peran dan fungsi yang berbanding lurus dan positif dengan keberhasilan perusahaan

Kinerja ini tampaknya menjadi masalah perbankan. Dokumen yang dapat dihadirkan di sini antara lain, berkurangnya motivasi karyawan, kurangnya kepatuhan terhadap peraturan akibat kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dampak lingkungan, dan berkurangnya semangat yang ada. Dan tidak ada contoh yang dijadikan acuan untuk mencapai prestasi kerja. Semua itu menjadi penyebab buruknya kinerja pegawai. Berikut adalah data pegawai PERUMDA BPR Bank Gresik.

Tabel Data Karyawan PERUMDA BPR Bank Gresik

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir
1	Tursilowanto Haryogi	Laki-laki	60	S2 Sarjana Ilmu Pemerintahan/Magister Manajemen
2	Drs. Chumaidi	Laki-laki	58	S1 Pendidikan Agama Islam
3	Al Kusani,SE,MM	Laki-laki	52	S2 Sarjana Ekonomi/Magister Manajemen
4	Ratna Nirmalawati	Perempuan	45	S1 Sarjana Ekonomi
5	Heny Tri Wijayati	Perempuan	41	S1 Sarjana Komputer
6	Retno Wulandari	Perempuan	40	S1 Sarjana Ekonomi
7	Sugiarti	Perempuan	52	SMK Perkantoran
8	Adi Yuliyanto	Laki-laki	39	S1 Sarjana Ekonomi
9	Sri Utami	Perempuan	57	SMK Tata Buku
10	Endang Mulyani	Perempuan	50	S1 Sarjana Ekonomi
11	Siti Nurlailia	Perempuan	40	S1 Sarjana Ekonomi
12	Dian Ika Indrayana	Perempuan	40	S1 Sarjana Teknik Pertanian
13	Dian Kusuma Anggaraenita	Perempuan	38	S1 Sarjana Ekonomi
14	Rakhmat Maulidin Zain	Laki-laki	34	S1 Sarjana Ekonomi
15	Bambang Suntoyo Raharjo	Laki-laki	40	S1 Sarjana Ekonomi
16	Yanuar Maulana	Laki-laki	40	S1 Sarjana Ekonomi
17	Siti Nur Afifah	Perempuan	32	SMA IPA
18	Ratna Pravita Sari	Perempuan	40	S1 Sarjana Ekonomi
19	Budi Prasetyo	Laki-laki	35	S1 Sarjana Hukum
20	Lelyta Sukma Wardani	Perempuan	27	SMK AKUNTANSI
21	Mukhamad Arief Hidayat	Laki-laki	40	SMA IPS
22	Trio Luqman Hakim	Laki-laki	36	S1 Sarjana Sastra
23	Rendy Dwi Sarwono	Laki-laki	28	D3 Ahli Madya Manajemen

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 1 hal 17-30 2022

24	Amelia Aditya Putri	Perempuan	28	SMA IPS
25	Farida Astra Renata	Perempuan	30	S1 Sarjana Hukum
26	Laily Hidayati	Perempuan	29	S1 Sarjana Ekonomi
27	Siti Chusniyah	Perempuan	27	SMK Adm. Perkantoran
28	Yualita Rahma Fariza	Perempuan	38	S1 Sarjana Ekonomi
29	Andi Saputra	Laki-laki	33	S1 Sarjana Ekonomi
30	Sulistyawati	Perempuan	41	SMK AKUNTANSI
31	Dewi Purnamasari	Perempuan	33	S1 Sarjana Peternakan
32	M. Adam Triamukti	Laki-laki	28	S1 Sarjana Sistem Informasi
33	Deni Rizky Haryanto	Laki-laki	28	S Sarjana Sistem Informasi
34	Abdi Rahman Farikh	Laki-laki	39	D3 Ahli Madya Peternakan
35	Ghafar Aulia Fadlilah	Laki-laki	30	S1 Sarjana Ekonomi
36	Moch Naufal	Laki-laki	28	S1 Sarjana Manajemen
37	Mohammad Syarifudin Abdilah	Laki-laki	26	SMA IPA
38	Mutiara Ramadhani Putri	Perempuan	23	S1 Sarjana Ekonomi Islam
39	Ponang Putra Bagus Asmara	Laki-laki	34	S1 Sarjana Ekonomi
40	Ratna Puspita	Perempuan	30	S1 Sarjana Ekonomi
41	Siti Muzdalifah	Perempuan	25	S1 Sarjana Pendidikan
42	Dananggana Satriatama	Laki-laki	24	S1 Sarjana Hukum
43	Bambang Irawan	Laki-laki	38	SMA IPA
44	Bunga Indah yulindari	Perempuan	21	SMK AKUNTANSI
45	Niswatun Anisah	Perempuan	28	D3 Ahli Madya Kebidanan
46	Robby Maulana Alamsyah	Laki-laki	27	SMK Teknik Listrik
47	Rozaunia Syafitri	Perempuan	27	S1 Sarjana Ekonomi
48	Teguh Silva Rontoh	Laki-laki	35	S1 Sarjana Ekonomi
49	Alifia Rahma	Perempuan	28	D3 Ahli Madya Manaj. Pemasaran
50	Intan Dia Prastiti	Perempuan	26	S1 Ilmu Pemerintahan
51	Muharram Nasrul Ulum	Laki-laki	23	S1 Sarjana Akuntansi
52	Wiwik Agustin	Perempuan	27	SMK AKUNTANSI

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja antara lain kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Hasibuan (2017: 170) berpendapat bahwa

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 1 hal 17-30 2022

kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena manajer merupakan role model atau panutan bagi bawahannya. Kepemimpinan merupakan sikap yang harus dimiliki setiap pemimpin, sehingga pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut penelitian Ahmad (2014) dan Tampi (2014), menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan positif dan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan survei Nugroho (2017) hasil kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Wibowo (2014:330), kinerja manusia yang buruk seringkali disebabkan oleh rendahnya motivasi dan motivasi yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja manusia. Sebagai karyawan menjadi lebih termotivasi, mereka bekerja lebih rajin dan hati-hati untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja pegawai lebih mudah dicapai jika didukung oleh motivasi yang tinggi. Robbins (2010), di sisi lain, menunjukkan bahwa memaksimalkan motivasi karyawan memerlukan persiapan untuk fakta bahwa upaya yang dihabiskan mempengaruhi penilaian kinerja yang diharapkan akan dihargai. Studi Khumaedi (2016) dan Priatini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang fluktuatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Luhur (2014) dan Sari (2014), kami menemukan bahwa hasil motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti juga percaya bahwa kinerja bermasalah terkait dengan disiplin kerja. Hasibuan (2017: 193) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operasional MSDM yang paling penting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi hasil kinerja yang dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi sebuah organisasi perkantoran untuk mencapai hasil yang optimal. Sebuah perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan jika karyawan memiliki disiplin kerja yang sadar untuk tanggung jawab mereka dan melakukan apa yang harus mereka lakukan sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Namun, studi Yuarto (2014) dan Sidanti (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan study Nelizulfa (2018) menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2012: 69), arti kata kinerja berasal dari kata prestasi kerja, yang juga dikenal sebagai kinerja aktual atau kinerja aktual atau kinerja yang diberikan oleh karyawan. Moehariono (2010:11), dalam bukunya, memahami kinerja pegawai atau kekuasaan, kewajiban dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, dan tidak melanggar hukum.

Kepemimpinan

Hasibuan (2017: 170) berpendapat bahwa kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena manajer merupakan role model atau panutan bagi bawahannya. Kepemimpinan merupakan sikap yang harus dimiliki setiap pemimpin, sehingga pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Andayani dan Tirtayasa (2019) menemukan bahwa kepemimpinan dalam suatu organisasi ingin mempengaruhi orang-orang yang memimpin organisasi dan bertindak sesuai dengan instruksi orang lain yang memimpin organisasi. Ahmad dan Tampi (2014) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi, dan efektifitas pemimpin menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi.

Motivasi

Menurut Wibowo (2014:330), kinerja manusia yang buruk seringkali disebabkan oleh rendahnya motivasi dan motivasi yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja manusia.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 1 hal 17-30 2022

Sebagai karyawan menjadi lebih termotivasi, mereka bekerja lebih rajin dan hati-hati untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja pegawai lebih mudah dicapai jika didukung oleh motivasi yang tinggi. Robbins, 2010, di sisi lain, menyarankan bahwa untuk memaksimalkan motivasi karyawan, kita perlu bersiap untuk fakta bahwa upaya yang dihabiskan mempengaruhi penilaian kinerja yang diharapkan mengarah pada kompensasi yang bermanfaat.

Kedisiplinan

Hasibuan (2017: 193) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan fungsi operasional SDM yang paling penting, karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi hasil kinerja yang dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi sebuah organisasi perkantoran untuk mencapai hasil yang optimal. Sebuah perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan yang ditetapkan jika karyawan memiliki disiplin kerja yang sadar untuk tanggung jawab mereka dan melakukan apa yang harus mereka lakukan sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Yuarto (2014) dan Sidanti (2015) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat didefinisikan jika karyawan selalu pulang tepat waktu, melakukan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

METODE

Survei dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:35), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada prinsip filosofis empiris, meneliti suatu kelompok atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan peralatan penelitian, dan memverifikasi hipotesis yang diberikan, digunakan untuk analisis data kuantitatif. untuk tujuan dari. Menurut Sugiyono (2018; 131), sampel adalah bagian dari sejumlah sifat yang dimiliki populasi. Proses sampling jenuh adalah proses pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel ketika populasinya relatif kecil. Metode sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Sugiyono (2014: 68). Dengan demikian, 52 sampel yang diambil merupakan total populasi 52 pegawai PERUMDA BPR Bank Gresik. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan survei, penyebaran survei, wawancara, dan penelusuran literatur. Alat survei menggunakan skala Likert. Pengujian yang digunakan adalah pengujian instrumen yaitu uji validasi dan reliabilitas, kemudian uji penerimaan klasikal, uji hipotesis saja, dan terakhir uji determinan. Semua tes ini dilakukan secara bertahap dan sistematis. Metode deskriptif yang digunakan dalam survei ini menggambarkan profil responden yang menanggapi survei sehingga mereka mendapatkan citra yang baik karena mereka adalah sumber data yang terperinci untuk jenis kelamin, usia, dan bahkan pendidikan mereka, saya akan mencoba. Penelitian ini menggunakan uji regresi berganda karena peneliti menggunakan variabel bebas berganda. Oleh karena itu, kami menguji asumsi klasik dan menggunakan uji parametrik setelah tidak terbukti bermasalah. Persamaan dari regresi linier berganda adalah

Keterangan:

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

Y = Variabel Terikat

α = Konstanta

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 1 hal 17-30 2022

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1, X_2, X_3 = Variabel bebas)

e = Standar error/variabel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel dengan berdasarkan jenis kelamin dari responden. Tabel 1 dapat dilihat dibawah ini:

Tabel Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - Laki	24	46.2	46.2	46.2
Perempuan	28	53.8	53.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Dari hasil di atas, responden terbanyak adalah perempuan dengan jumlah 28 (53,8%), sedangkan laki-laki paling sedikit, yaitu, sebanyak 24 (46,2%)

Responden dalam penelitian ini juga dapat dilihat berdasarkan usia dari para karyawan. Responden berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel 2 dibawah ini:

Tabel Usia

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Usia	52	21	60	34.96	9.402
Valid N (listwise)	52				

Dari hasil di atas, kita dapat melihat bahwa rata-rata responden dalam survei ini berusia 34,96 atau 35 tahun, dengan usia minimal 21 tahun dan maksimal 60 tahun.

Responden dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel 3 berdasarkan pendidikan terakhir dari para karyawan. Tabel 3 dapat dilihat dibawah ini :

Tabel Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	13	25.0	25.0	25.0
Diploma	4	7.7	7.7	32.7
S1	33	63.5	63.5	96.2
S2	2	3.8	3.8	100.0
Total	52	100.0	100.0	

Dari hasil di atas, kita dapat melihat bahwa responden survei ini adalah rata-rata yang

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 1 hal 17-30 2022

paling dominan dari pelatihan sebelumnya. Yakni, S1, 33 responden (rasio 63,5%), SMA/SMK 13 responden, D3 4 responden, dan S2 2 responden.

Uji Instrumen Data

Sebelum digunakan dalam analisis selanjutnya, instrumen dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen tersebut menggunakan SPSS (Social Product of Social Science).

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:121) validitas adalah alat ukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan tingkat keakuratan antara data yang benar-benar ditampilkan pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Ghozali (2016:53), uji validitas penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel dengan bantuan program SPSS. Jika nilai r hitung > r tabel positif, maka data tersebut valid.

Tabel Hasil Uji Validitas

No.	Butir Pertanyaan	R Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
1	Kepemimpinan				
	X1.1	0,770	0,2732	0,000	Valid
	X1.2	0,762	0,2732	0,000	Valid
	X1.3	0,682	0,2732	0,000	Valid
	X1.4	0,770	0,2732	0,000	Valid
2	Motivasi				
	X2.1	0,615	0,2732	0,000	Valid
	X2.2	0,644	0,2732	0,000	Valid
	X2.3	0,589	0,2732	0,000	Valid
	X2.4	0,568	0,2732	0,000	Valid
	X2.5	0,345	0,2732		
3	Kedisiplinan				
	X3.1	0,895	0,2732	0,000	Valid
	X3.2	0,767	0,2732	0,000	Valid
	X3.3	0,651	0,2732	0,000	Valid
	X3.4	0,876	0,2732	0,000	Valid
4	Kinerja				
	Y1	0,857	0,2732	0,000	Valid
	Y2	0,625	0,2732	0,000	Valid
	Y3	0,857	0,2732	0,000	Valid
	Y4	0,733	0,2732	0,000	Valid

Dari hasil uji validitas instrumen semua variabel didapatkan r hitung > r tabel 0, 0.2732. Jadi seluruh butir pernyataan dari variabel independen maupun dependen terbukti valid

Uji Reliabilitas

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 1 hal 17-30 2022

Menurut Ghozali (2018:45), uji reliabilitas atau uji reliabilitas merupakan alat ukur angket yang merupakan indikator dari variabel atau konfigurasi. Suatu kuesioner dikatakan kredibel atau kredibel jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi sejauh mana ukuran “kebaikan” telah dikembangkan. Oleh karena itu, Anda perlu memastikan bahwa alat ukur variabel yang ingin Anda ukur mengukur secara akurat. Menurut Sugiyono (172:2015), reliabilitas berarti jika ada kesamaan alat yang digunakan berkali-kali untuk mengukur objek yang sama pada waktu yang berbeda, maka akan dihasilkan data yang sama. Uji reliabilitas penelitian ini hanya dilakukan satu kali, baik secara one shot maupun pengukuran, setelah itu hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau diukur korelasi antara jawaban atas pertanyaan tersebut. Untuk mengukur reliabilitas, Anda dapat menggunakan program SPSS dengan uji statistik Cronbach's alpha (α). Konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha diatas 0,70 (Ghozali, 2018: 46).

Tabel 6 Hasil Uji Reliability

Variabel	Alpha	Item	Batas kritis	Keterangan
Kepemimpinan	0,733	4	≥ 0.7	Reliabel
Motivasi	0,710	5	≥ 0.7	Reliabel
Kedisiplinan	0,801	4	≥ 0.7	Reliabel
Kinerja	0,737	4	≥ 0.7	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.4.3, hasil uji reliabilitas (konsistensi tanggapan responden) menunjukkan nilai reliabilitas yang cukup. Nilai alpha masing-masing variabel tinggi, melebihi batas kritis 0,7. Ini berarti bahwa semua data yang diperoleh dari peralatan penelitian dianggap sebagai pengukur keandalan variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel gangguan atau residual dari model regresi berdistribusi normal. Jika nilai residual tidak mengikuti distribusi normal, maka uji statistik untuk sampel kecil menjadi tidak valid, Ghozali (2016; 154). Salah satu cara untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnoff (KS).

Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis ;

H₀ ; Jika nilai signifikansi > 0,05 data residual berdistribusi normal

H_a ; Jika nilai signifikansi < 0,05 data residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 7 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 1 hal 17-30 2022

	Std. Deviation	1.30305707
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.073
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan output 4.12 diketahui besarnya nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan $> \alpha$ ($0,200 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipilih adalah Uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui Uji Glejser adalah apabila hasil sig. $> \alpha = 0,05$, maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2013;139)

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.056	.891		2.308	.025
	Kepemimpinan	-.119	.071	-.309	-1.666	.102
	Motivasi	.014	.054	.044	.251	.803
	Kedisiplinan	.029	.057	.085	.505	.616

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:106), multikolinieritas juga dapat dicirikan oleh nilai tolerance (TOL) dan variance factor (VIF). Multikolinieritas ditunjukkan oleh dengan nilai . Namun, tidak mungkin untuk mengetahui secara pasti variabel independen mana yang berkorelasi satu sama lain

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)
 url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>
 Vol 3 No 1 hal 17-30 2022

**Tabel Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan	.567	1.765
Motivasi	.624	1.602
Kedisiplinan	.692	1.445

Tehnik Analisis Data

Analisis Linier Berganda

Untuk mengetahui keeratan dari hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kedisiplinan (X3) terhadap kinerja (Y) pada PERUMDA BPR Bank Gresik maka dapat digunakan regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat dari nilai koefisien pada Tabel berikut :

**Tabel Hasil Uji Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.476	1.454		1.015	.315
	Kepemimpinan	.373	.116	.366	3.198	.002
	Motivasi	.186	.089	.229	2.102	.041
	Kedisiplinan	.334	.093	.371	3.575	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai regresi untuk konstanta adalah 1,476. Yaitu, H Dengan pertimbangan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja sama dengan nol, maka diperoleh peningkatan kinerja sebesar 1,476. Koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,373 yang merupakan arah positif. Artinya, untuk setiap kenaikan 1% dalam variabel pelatihan, kinerja meningkat sebesar 37%. Koefisien regresi untuk motivasi (X2) adalah 0,186 dengan arah positif. H. Untuk setiap kenaikan 1% variabel motivasi, kinerja karyawan meningkat sebesar 18%. Koefisien regresi disiplin (X3) adalah 0,334 yang merupakan arah positif. Artinya, untuk setiap kenaikan 1% variabel motivasi kerja, kinerja karyawan meningkat sebesar 33%

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial. Dimana uji t mencari thitung dan membandingkan dengan t tabel apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 1 hal 17-30 2022

dengan variabel dependen. Tabel 10. Hasil Uji-t

**Tabel Hasil Uji-t
Coefficients^a**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1.015	.315
Kepemimpinan	3.198	.002
Motivasi	2.102	.041
Kedisiplinan	3.575	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) memperoleh nilai sig sebesar 3,198 yang lebih besar dari ttabel 2,009, dan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) PERUMDA BPD Bank Gresik. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Variabel motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) memperoleh nilai sig sebesar 2,102 yang lebih besar dari t. Tabel 2.009 dengan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,041 dan lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja PERUMDA (Y) karena H0 ditolak dan Ha diterima. BPD Bank Gresik memiliki. Dampak disiplin pada kinerja. Disimpulkan bahwa variabel disiplin (X3) untuk kinerja (Y) mendapat nilai sig 3,575 lebih besar dari ttabel 2,009, nilai probabilitas (sig) 0,001 lebih kecil dari 0,05, H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan kata lain, ada pengaruh penting disiplin (X3) terhadap kinerja (Y) di PERUMDA BPD Bank Gresik.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen penelitian. Jika nilai koefisien mendekati 1, maka variabel bebas dikatakan berpengaruh sangat kuat terhadap variabel terikat penelitian. Sebaliknya, ketika R^2 kecil, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sangat kecil, Ghazali, (2018; 97). Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian yang dilakukan

**Tabel
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.621	1.343

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

Pada tabel Model Summary diperoleh nilai $R^2 = 0,802$. Artinya, variabel independent (kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan) dapat menerangkan variabilitas sebesar 80% dari variabel dependent (kinerja), sedangkan sisanya 20% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 1 hal 17-30 2022

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) t hitung (3,198), sedangkan t tabel adalah (2,005) pada taraf signifikansi 5% sawah. Oleh karena itu, hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja pegawai PERUMDA BPR Bank Gresik. Menurut survei yang saya lakukan menurut Opini Hasibuan (2017: 170), kepemimpinan meningkatkan kinerja dari karyawan karena eksekutif adalah teladan atau panutan adalah bawahan. Kepemimpinan adalah sikap bahwa semua pemimpin harus mampu memerintah bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Sebuah survei oleh Ahmad (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh bahwa nilai variabel Motivasi (X2) t adalah (2,102), sedangkan pada tabel t tabel (2,005) memiliki taraf signifikansi 5%. Hasil perhitungan statistik menunjukkan secara parsial Motivasi (X2) Variabel Terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PERUMDA BPR Bank Gresik. Hasil Penelitian itu penting Semakin banyak motivasi yang diberikan maka kinerja pegawai PERUMDA BPR Bank Gresik akan semakin terpengaruh begitu juga sebaliknya. Jika rendah, masih rendah motivasi maka semakin rena juga kinerja dari dihasilkan. Motivasi di mana mengacu pada kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, atau atribusi, rasa syukur, kebutuhan pemenuhan diri. adalah setelah menurut pendapatnya Wibowo (2014: 330) menunjukkan bahwa kinerja seseorang tidak memuaskan karena dorongan atau motivasi rendah sering mempengaruhi kinerja Dapat diberikan. Jika karyawan memiliki motivasi, adalah , dan adalah kekuatan , maka karyawan melakukan aktif dan pekerja keras tugas Dan mencapai hasil yang diinginkan. .. Hasil Studi sejalan dengan Studi oleh Khumaedi (2016), yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

.Hasil penelitian menunjukkan nilai variabel disiplin kerja (X3) memperoleh t hitung sebesar (3,575), sedangkan t tabel sebesar (2,005) pada taraf signifikan 5%. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin kerja (X3) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PERUMDA BPR Bank Gresik. Hasil penelitian yang signifikan menggambarkan bahwa besarnya disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di PERUMDA BPR Bank Gresik. Disiplin kerja yang dimaksud disini ialah kehadiran (absensi dan tepat waktu), ketaatan dalam mematuhi peraturan kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, dan perilaku saling menghargai sesama karyawan. Hal ini sesuai pendapat teori menurut Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi hasil kinerja yang dicapai.tanpadisiplinyang baik,sulit bagisuatu organisasi didalam kantor untuk mencapai hasilyang optimal. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yuarto (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA BPR Bank Gresik. Artinya besarnya peran kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik atau semakin tinggi kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan yang di berikan maka semakin baik atau tinggi

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 1 hal 17-30 2022

juga kinerja karyawan. Kepemimpinan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena pemimpin merupakan teladan atau panutan bagi para bawahan. Kepemimpinan merupakan sikap yang harus dimiliki setiap pemimpin dimana pemimpin harus bisa mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kinerja seseorang yang tidak memuaskan sering dikarenakan oleh dorongan atau motivasi yang rendah, dapat dipastikan mempengaruhi kinerja. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja lebih giat dan tekun dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga mencapai hasil yang diinginkan. menyatakan bahwa disiplin kerja adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi hasil kinerja yang dicapai. tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi didalam kantor untuk mencapai hasil yang optimal.

Untuk Meningkatkan PERUMDA BPR Bank Gresik Meningkatkan Kinerja Pegawai Baik, Di Bawah Lain-lain Lebih Lanjut Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Jadi Kinerja Pegawai Tetap Memiliki dampak positif bagi kehidupan individu semakin tinggi kinerja karyawan pemilik tersebut. Dari hasil, Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengingat peneliti selanjutnya juga memiliki pengaruh variabel lain selain penelitian ini untuk mengetahui dampak kinerja karyawan, maka hasil penelitian ini berbeda dengan yang sudah ada. untuk studi lebih lanjut.

REFERENSI

- Ahmad. 2014. *Impact of Transformational Leadership on Employee Motivation in Telecommunication Sector*, Vol. 2, No. 2, pp. 11-25.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Riniwati, Harsuko. 2011. *"Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM"*. UB Press: Malang
- Sidanti. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1: 44 – 53
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset
- Sujarweni. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 1 hal 17-30 2022

Tampi. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014

Wibiwo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: PT. Grafindo Persada

Yuarto. 2014. *Pengaruh Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Toyo Seal Indonesia*. Jurnal Ekonomi Vol 2 No. 3114. https://repository.usd.ac.id/3555/2/102214023_full.pdf.