

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT BPR PRIMA KREDIT UTAMA KANTOR PUSAT SURABAYA**

JURNAL



Disusun Oleh:
Nama : ELISA KIKI YULIANA

NIM : 01211128

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAROTAMA
SURABAYA**

2015

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PT BPR PRIMA KREDIT UTAMA KANTOR PUSAT
SURABAYA**

ELISA KIKI YULIANA

The aim of this study is to analyze and describe the effect of simultaneously and partially the effect of leadership style, motivation, and Discipline Work on the performance of employees at PT BPR Prima Utama Credit. The number of samples taken as many as 95 people. The independent variables consist of Leadership Style (X1), motivation (x2), Work Discipline (X3). While the dependent variable is employee performance (y). Pengujian instrument using validity, reliability, and classical assumption sedangkan in performing data analysis using multiple linear regression test test F dan T.

Based on the results of simultaneous regression coefficient test (Test F) Style Leadership, Motivation and Work Discipline simultaneous influence on employee performance.

Based on the results of the partial regression coefficient test (t test) obtained Variable Leadership Style (x1) Variable Motivasi (x2) and Variable Work Discipline (X3) significantly or unsubstantiated positive toward employee performance.

Keywords: performance, style of leadership, motivation and work discipline, quantitative, paired sample t-test.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002).

Gaya kepemimpinan sangat cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harusnya menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan dari organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005)

Motivasi adalah sebuah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka

mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana bisa melakukannya, kapan pekerjaan akan dimulai dan akan selesai, seperti apa hasil kerja yang akan disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikutMasalah pada penelitian ini adalah : (1)Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial dan signifikan terhadap karyawan. (2) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan dan signifikan terhadap karyawan. (3) Variabel bebas mana yang pengaruhnya dominan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

KONSEP KINERJA

Menurut Ambar Teguh Sulistyaningsih (2003, p223) " Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang sehingga dapat dinilai dari hasil kerjanya."

- a) Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000, p67), " Kinerja adalah hasil dari kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikannya."
- b) Menurut Febryani (2003, p42) " Kinerja adalah merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan dimanapun, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya."
- c) Menurut Judith Gordon (Nawawi, 2006, p65) " Kinerja adalah fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan juga interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja."

Menurut Nawawi (2003,p65), faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor, yaitu yang meliputi :

- Pengetahuan

Berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Dalam faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.

- Pengalaman

Memiliki pengalaman yang tidak sekedar saja, melainkan memiliki jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.

- Kepribadian

Kondisi didalam diri seseorang dalam menghadapi bidang pekerjaannya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama, ketekunan, kejujuran dan sikap terhadap pelanggan.

GAYA KEPEMIMPINAN

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain dalam hal ini adalah bawahannya. Dalam setiap organisasi/perusahaan seorang pemimpin mempunyai gaya yang berbeda dalam kepemimpinannya sesuai kemampuannya masing-masing.

MOTIVASI KERJA

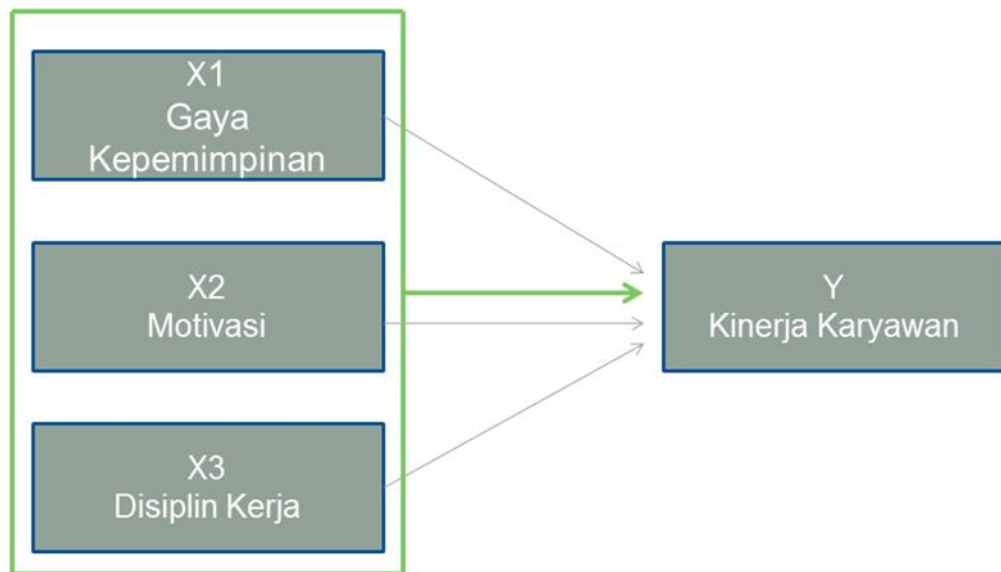
motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius bagi para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu:

1. Filsafat hidup manusia menganut pada prinsip “*quit pro quo*”, yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan “ada ubi ada talas, ada budi ada balas”.
2. Dinamika pada kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
4. Perbedaan karakteristik setiap individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

DISIPLIN KERJA

Sikap disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan Malayu S.P Hasibuan (2001:213) bahwa “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”. Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, nantinya akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya untuk menjadi lebih baik.

KERANGKA PEMIKIRAN



Keterangan :

- : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan secara Parsial
- : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan secara Simultan

HIPOTESIS

- a. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang positif dan signifikan secara terhadap kinerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh motivasi yang positif dan signifikan secara terhadap kinerja karyawan.
- c. Terdapat pengaruh disiplin kerja yang positif dan signifikan secara terhadap kinerja karyawan.

METODE

TEKNIK ANALISA DATA

I. Uji Kualitas Data Uji Kuesioner

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dimana n adalah jumlah sampel, dengan tingkat signifikansi uji satu arah sebesar 0.05 atau 5%. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan dikatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel, maka pertanyaan dikatakan tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Menurut Arikunto (1998 : 145)

Indikator Koefisien Alpha Cronbach's

Nilai Alpha Cronbach's	Reliabilitas
0,00 – 0,20	Sangat Kurang Reliabel
$>$ 0,20 – 0,40	Kurang Reliabel
$>$ 0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
$>$ 0,60 – 0,80	Reliabel
$>$ 0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

II. Pengujian Hipotesis

1. Model analisis regresi berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan harus dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (Kriyantono, 2006 : 181).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X₁ :Gaya Kepemimpinan

X₂ :Motivasi

X₃ :Disiplin Kerja

b₁ : Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X₁)

b₂ : Koefisien regresi Motivasi (X₂)

b₃ : Koefisien regresi Disiplin Kerja (X₃)

Koefisien determinasi berganda dihitung untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Bila nilai R² makin mendekati 1 atau 100% berarti semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variabel tergantung.

2. Uji Hipotesis

A. Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen.

Dasar penentuannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

a) Apabila F hitung \leq F tabel, dengan probabilitas signifikansi $> 0,05$ (5%), maka H₀ diterima dan H_a tidak.

b) Apabila F hitung $>$ F tabel, dengan probabilitas signifikansi $< 0,05$ (5%), maka H_a diterima dan H₀ ditolak.

Untuk membaca F tabel harus ditentukan N1 (df1) dan N2 (df2), df1 = k-1, df2 =

$n-k$, dimana “ k ” merupakan jumlah variabel (bebas dan terikat), dan “ n ” merupakan jumlah sampel. Selanjutnya Nilai N_1 dan N_2 digunakan untuk menentukan F tabel dengan signifikansi 0,05.

B. Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y , apakah variabel X_1, X_2, X_3 , (Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 : Variabel - variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan

H_a : Variabel-variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Dasar penentuannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

a) Apabila T hitung $< T$ tabel, dengan probabilitas signifikansi $> 0,05$ (5%), maka H_0 diterima dan H_a tidak.

b) Apabila T hitung $> T$ tabel, dengan probabilitas signifikansi $< 0,05$ (5%), maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Penentuan nilai t tabel dilakukan dengan menentukan df dengan rumus $df = n-k$, dimana “ n ” adalah jumlah sampel dan “ k ” adalah jumlah variabel (bebas dan terikat), dengan pengujian dua arah serta tingkat signifikansi sebesar 0,05. Pada penelitian ini, df untuk mencari t tabel adalah $df = n-k = 31 - 4 = 27$.

III. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghazali (2001:110) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan :

A. Analisa Grafik

Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *plotting residual* normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis normalnya.

B. Uji stastik

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan grafik normal P-P *Plot of Regression Standardized Residual*, dengan panduan sebagai berikut :

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

C. Uji Kolmogorov

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal.

Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Data berdistribusi normal artinya data mempunyai sebaran merata

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cuttoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* <

0,10 atau sama dengan nilai $VIF > 5$ (Ghozali, 2001:91).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik Scatterplot dengan panduan sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu yang tertentu, maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

NO	Variabel/Indikator	r hitung	r table	Keterangan
	Gaya kepemimpinan			
1	1	0.779	0,202	Valid
2	2	0.757	0,202	Valid
3	3	0.583	0,202	Valid
4	4	0.783	0,202	Valid
	Motivasi			
1	1	0.844	0,202	Valid
2	2	0.819	0,202	Valid
3	3	0.722	0,202	Valid
4	4	0.641	0,202	Valid
5	5	0.720	0,202	Valid
	Disiplin Kerja			
1	1	0.762	0,202	Valid
2	2	0.728	0,202	Valid
3	3	0.649	0,202	Valid
4	4	0.730	0,202	Valid
5	5	0.650	0,202	Valid
	Kinerja Karyawan			
1	1	0.722	0,202	Valid

2	2	0.835	0,202	Valid
3	3	0.812	0,202	Valid
4	4	0.610	0,202	Valid
5	5	0.723	0,202	Valid
6	6	0.760	0.202	Valid

bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Hasil Pengujian Realibilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,688	4

Hasil Pengujian Realibilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	5

Hasil Pengujian Realibilitas X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,743	5

Hasil Pengujian Realibilitas Y

Reliability Statistics

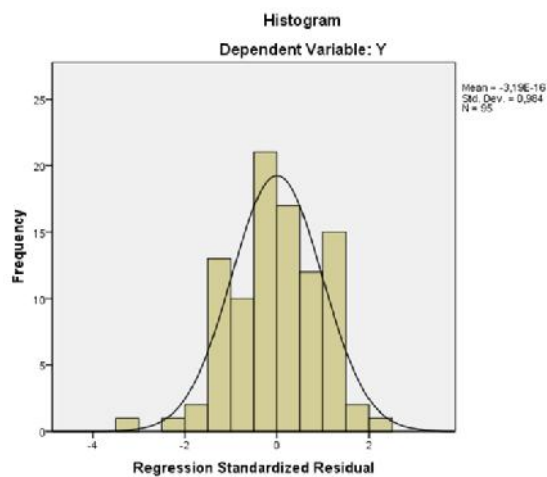
Cronbach's Alpha	N of Items
,839	6

bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas

0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur

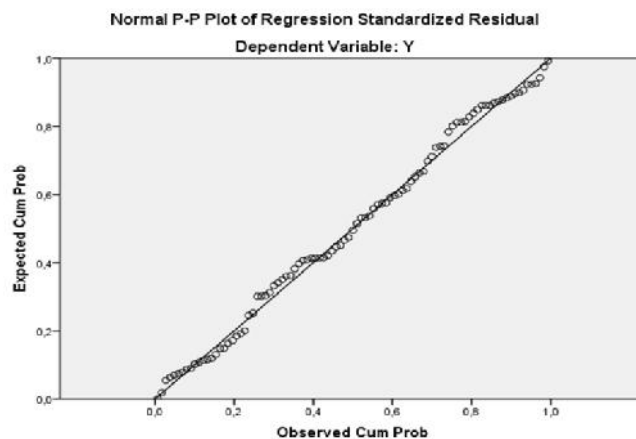
Uji Normalitas

1. Analisa Grafik



Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *ploting residual* normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis normalnya.

2. Uji stastitik



persamaan regresi normal (linier) berupa garis lurus diagonal. Jadi syarat terpenuhi dengan demikian persamaan prediktor dengan baik dan normal.

3. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Zre2
N		95
Normal	Mean	,7864
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	,58579
Most Extreme	Absolute	,118
Differences	Positive	,118
	Negative	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z		1,146
Asymp. Sig. (2-tailed)		,145

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- Jika Sig di atas 0,05 maka berdistribusi normal
- Jika Sig di bawah 0,05 maka tidak berdistribusi normal

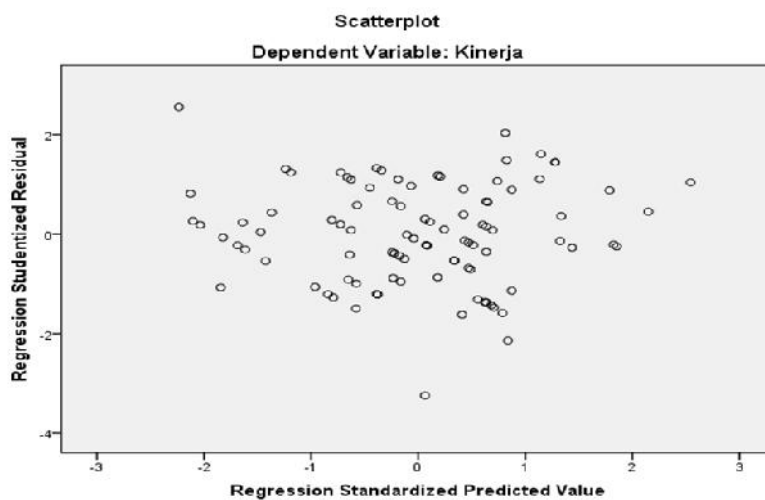
Output menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,145 maka lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang kita uji berdistribusi normal

Uji multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Nilai	Nilai VIF (%)
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.514	1,197
2.	Motivasi (X2)	0.500	1,998
3.	Disiplin Kerja (X3)	0.957	1.045

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja nilai tolerancenya lebih besar dari nilai batas yang ditentukan sebesar 0,10. Sedangkan untuk nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan angka di bawah 10, Sehingga ketiga variabel tersebut terhadap Kinerja Karyawan tidak mempunyai persoalan multikolinieritas karena telah memenuhi persyaratan ambang toleransi dan nilai VIF.

Uji Heteroskedastisitas



Pengujian gejala heterokedastisitas digunakan untuk melihat tidak adanya korelasi yang bermakna antara variabel X dan variabel Y. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Diagram di atas menunjukkan titik-titik yang menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka pada regresi ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dari hasil SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$
$$= 4.479 + 0.408 X_1 + 0.512 X_2 + 0.027 X_3 + 3,918548$$

Hasil persamaan regresi tersebut di atas dapat diinterpretasikan atau dijelaskan sebagai berikut :

- a = 4.479 merupakan nilai constanta, yang diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin Kerja constant, maka kinerja karyawan sebesar 4.479%
- b₁ = 0.408 menyatakan bahwa setiap penambahan tanggapan responden mengenai variabel Gaya Kepemimpinan maka dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.408%.
- b₂ = 0.512 menyatakan bahwa setiap penambahan tanggapan responden mengenai variabel Motivasi maka dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.512%
- b₃ = 0.027 menyatakan bahwa setiap penambahan tanggapan responden mengenai variabel Disiplin Kerja maka dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.027%
- e = Standar error sebesar 3,918548 menunjukkan koefisien variabel pengganggu pada persamaan diatas sebesar 3,918548.

Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 ^a	,573	,559	1,991

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Dengan berdasarkan tabel di peroleh informasi sebagai berikut :

1. koefisien determinasi R sebesar 0.757 artinya seluruh variabel independen berkorelasi secara signifikan terhadap variabel dependen karena R hitung sebesar 0.202 lebih besar dari 0.5.

2. adjusted R Square sebesar 0.559 artinya variabel independen (x1, x2, x3) berpengaruh terhadap variabel dependen (y) sebesar 55,9% dengan demikian sisanya 44,1% di akibatkan oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data Dan Uji Hipotesis penelitian

1. Uji Secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	483,544	3	161,181	40,644	,000 ^a
	Residual	360,877	91	3,966		
	Total	844,421	94			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel menurut perhitungan SPSS secara simultan variabel x1, variabel x2, dan variabel x3, berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0.000.

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai Sig (0.000) < (0.05), sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima.

Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan teori dan hasil statistik penelitian berdasarkan uji F Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja berpengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja.

2. Uji Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	4,479	1,973		2,270	,026		
	Gaya Kepemimpinan	,408	,141	,277	2,894	,005	,514	1,9
	Motivasi	,512	,093	,532	5,494	,000	,500	1,9
	Disiplin Kerja	,027	,081	,023	,335	,738	,957	1,0

a. Dependent Variable: Kinerja

- a. Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan nilai Siginifikansi 0.005 > 0,05 maka Ho diterima berarti variable Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Pada variabel Motivasi (X2) nilai signifikansi 0.005 > 0,05 maka Ho diterima berarti variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Pada variabel Disiplin Kerja (X3) nilai signifikansi 0.000 > 0,05 maka Ho diterima berarti variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan ,motivasi , disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bahwa ditemukan hasil. Adanya pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja PT BPR Prima Kredit Utama Kantor Pusat Surabaya, dan Jika tidak adanya variabel tersebut maka kinerja akan bisa mengalami penurunan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFYogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*.Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Rosari, Reni. 2005. Analisis Gaya Kepemimpinan Dosen-Dosen Di Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta. *Jurnal Telaah Bisnis*. Vol 6. No 1. Hal: 87-109.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta.
Jakarta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Suharto dan Cahyo. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.
- Supranto, J. 2001. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta

