JURNAL

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD BPR BANK DAERAH KABUPATEN KEDIRI

LEADERSHIP AND DISCIPLINE INFLUENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PD. BPR BANK DISTRICTS KEDIRI

Oleh:

Zainal Arifudin

12.1.02.02.0330

Dibimbing oleh :

1. **Drs. Ec.Ichsanudin, M.M**
2. **Amat Pintu Batu Silalahi, S.E, M.M**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

Artikel Skripsi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Zainal Arifudin
NPM	: 12.1.02.02.0330
Telepun/HP	: 081364217469
Alamat Surel (Email)	: -
Judul Artikel	: PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. BPR BANK DAERAH KABUPATEN KEDIRI
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi-Manajamen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jalan KH. Achmad Dahlan No.76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri,09 Februari 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Drs. Ec.Ichsanudin, M.M NIDN : 0723105703	Amat Pintu Batu, S.E,M.M NIDN : 0725075601	Zainal Arifudin NPM : 12.1.02.02.0330

Zainal Arifudin II 12.1.02.02.030 **simki.unpkediri.ac.id**
EKONOMI-MANAJEMEN **|| 2||**

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD BPR BANK DAERAH KABUPATEN KEDIRI

Oleh :
ZAINAL ARIFUDIN
NPM12.1.02.02.0330
Fakultas Ekonomi, program studi Manajemen
email
Drs. Ec.Ichsanudin, M.M dan Amat Pintu Batu Silalahi, S.E.,M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Zainal Arifudin : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bnak Daerah Kabupaten Kediri, Program Study Manajemen, Fakultas Ekonomi, UN PGRI Kediri, 2016.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding sumber daya lain yang ada pada organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan,keterampilan, pengetahuan, karya, inovasi, kreasi dan harapan. Kepemimpinan dan disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat terwujudnya tujuan perusahaan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri. (2) Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karywan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri.

Penelitian ini menggunakan penelitian survey atau deskriptif, yaitu peneliti yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data yang pokok. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 120 orang, adapun sampel terpilih 30 orang. Data yang terkumpul yang berasal dari data primer yang selanjutnya dianalisis secara deskriptif dan analisis statistik dengan menggunakan teknik analisis data berupa analisis persamaan regresi linier berganda dengan dibantu oleh program SPSS (Statitical Program For Social Science).

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data disumpulkan bahwa : (1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri. (2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri. (3) Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri. Dari penjelasan diatas maka disarankan kepada perusahaan bahwa : (1) PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri, diharapkan perusahaan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan lebih menitik beratkan pada kualitas dan kuantitas. (2) Bagi peneliti selanjutnya, mengingat masih ada pengaruh dari variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kinerja Karyawan, maka hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain selain yang sudah ada di penelitian ini.

KATA KUNCI :*Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*

I. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia perbankan di indonesia desa ini mengalami suatu kemajuan yang sangat pesat. Sejak adanya paket-paket kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah dan adanya Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang perbankan, telah terjadi kemudahan-kemudahan untuk mencoba merangsang daya tumbuh dan daya saing antar bank di indonesia. Persaingan terbuka yang sangat tajam memaksa setiap bank untuk mencari keunggulan diri dengan bank-bank lainnya, melalui produk-produk perbankan serta dengan memberikan fasilitas-fasilitas dan kemudahan-kemudahan bagi setiap nasabah. Hal ini menyebabkan masing-masing bank ingin mencoba menerapkan kebijaksanaan manajemen melalui profesionalisme dibidang.

Manajemen perbankan tidak akan mungkin lepas dari faktor kualitas SDM yang merupakan faktor yang sangat fundamental dan strategis. Berbagai usaha dilakukan untuk peningkatan tenaga yang profesional bahkan penyediaan dana untuk meningkatkan kesejahtraan serta biaya pengembangan yang sangat besar, sehingga seolah-olah efisiensi selama ini diterapkan disetiap perbankan menjadi alternatif yang kedua.

Menurut setiyawan dan waridin(2006 : 185), kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Peranan manajemen SDM sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh. Dalam penegasan tersebut menjadi tugas manajer untuk memanfaatkan sumber daya itu sedemikian rupa untuk kepentingan pencapaian tujuan perusahaan, namun tetap memberikan suatu penghargaan terhadap SDM yang bersangkutan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunkan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelsaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman kerja yang juga menurun semangatnya dan tidak ada contoh yang harus dijadikan acuan dalam dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Perusahaan daerah (PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri) yang berlokasi berdekatan dengan monumen simpang lima gumul (SLG) dalam wawancara awal peneliti menemukan adanya masalah kinerja, khususnya yang berhubungan dengan kualitas. Beberapa bukti sementara yang dapat disajikan disini adalah kualitas pekerjaan para administrasi dikantor yang hasil pekerjaan mereka belum bisa dimanfaatkan oleh orang yang membutuhkan pekerjaan tersebut dikantor, menginput data adalah salah satu contohnya. Contoh yang lain adalah adanya keluhan dari pelanggan atas pelayanan dari tenaga pemasar.

Untuk sementara peneliti meyakini bahwa masalah kinerja seperti disebutkan berhubungan dengan kepemimpinan.

Menurut Suranta (2007 : 116) kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan instansi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karna seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Instansi pemerintahan menggunakan penghargaan atau hadia dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide – ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan.

Faktor lain yang diyakini peneliti berhubungan dengan kinerja tersebut diatas adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja menurut Waridin(2006 : 190) 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 tuganya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa

hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil kerja itu.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri".**

II. METODEKINERJA KARYAWAN

Defenisi Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Menurut Rivai (2011 : 554), kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009 : 67), hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator - Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009 : 67) adalah sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

b. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

KEPEMIMPINAN

Defenisi kepemimpinan

Menurut Robbins (2006 : 76), kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar

bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Sedangkan menurut Robbins & judge (2008 : 49) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2011 : 154), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif dan efisien serat proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan secara bersama.

Indikator – Indikator Kepemimpinan

Indikator perilaku pemimpin menurut teori path-goal (2010 : 89), yaitu sebagai berikut :

a. Kepemimpinan pengarah *(Directive Leader)* yaitu pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dengan standar kerja, serta memberikan bimbingan atau arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut (termasuk didalamnya : perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengawasan).
b. Kepemimpinan pendukung *(Supportive Leadership)* yaitu pemimpin bersifat ramah dan menujukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status dan kebutuhan-kebutuhan pribadi, sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan diantara anggota kelompok. Kepemimpinan pendukung (supportive leadership) memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja bawahan pada saat mereka mengalami frustasi dan kekecewaan.
c. Kepemimpinan partisipatif *(Partisipative Leadership)*pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil keputusan. Kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan.
d. Kepemimpinan berorientasi prestasi *(Achievement Oriented Leadership)*yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut.

DISIPLIN KERJA

Defenisi Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2002 : 305), disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan

yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Hasibuan (2012 : 194), disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013 : 129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Indikator-indikator disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2011 : 197), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a. Tanggung Jawab

   Tanggung jawab seorang pimpinan dalam memberikan pekerjaan untuk karyawan dan tanggung jawab terhadap perusahaan sangatlah penting dalam menjaga rasa tanggung jawab yang ada pada diri seorang pemimpin dan dapat ditiru semua bawahan atas pekerjaannya.

b. Kejujuran

   Kejujuran yang ada pada diri seorang pemimpin sangatlah mempengaruhi kedisiplinan di dalam bekerja para karyawan. Dengan kejujuran semua karyawan dan pemimpin perusahaan akan membuat perusahaan labik baik.

c. Keberhasilan

   Keberhasilan adalah hasil pekerjaan yang di kerjakan seorang pemimpin yang memiliki nilai tinggi atas hasil kerjannya maka dapat mempengaruhi disiplin kerja para karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja.

d. Kesadaran

   Kesadaran adalah rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diperoleh dengan kesadaran diri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu maka kedisiplinan seorang pemimpin akan di tirukan oleh bawahannya.

e. Teladan Pemimpin

   Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yag baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

f. Keadilan

   Keadilan ikut medorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam perbaikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, diterapkan dengan baik keadilan harus diterapkan dengan baik pada perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

Variabel Penelitian

Identifikasi variabel penelitian

Sugiyono (2008:29) mengatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pendapat tersebut, maka variabel yang akan dipelajari dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel terikat

Menurut Sugiyono (2008:39) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas). Pada penelitian ini variabel terikat yang disimbolkan (Y) adalah kinerja karyawan.

b. Variabel bebas

Menurut Sugiyono (2008:39) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat disimbolkan (X) adalah kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2)

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan variabel-variabel yang diteliti maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi. Sedangkan pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang akan dianalisis dalam penelitian berbentuk angka.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri. Adapun alasannya adalah tempat penelitian dekat dengan kampus peneliti sehingga dapat sewaktu waktu mengunjunginya.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008:80), populasi adalah seluruh wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri yang berjumlah 120 orang. Karakteristik dari popluasi ini dikategorikan homogen baik dari segi pendidikan yang rata-rata lulus S1 maupun dari segi latar belakang ekonomi keluarga yang juga rata-rata kelas menengah ke bawah

Validitas Instrumen

Uji Validitas

Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:137) validitas merupakan alat ukur

untuk melihat atau mengetahui apakah kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden sebenarnya.

Uji reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:156) Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan dan sejauh mana hasil pengukuran konsisten bila dilakukan 2 kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama. Hasilnya ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh alat ukur dapat diandalkan.

Teknik Pengumpulan Data

Studi lapangan dengan kuesioner

Teknik Analisis Data

1.Analisis deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini maksudnya menjelaskan hasil pengisian responden atas jawaban yang ada dalam kuesioner atau angket yang didasarkan pada rata-rata. Rumus yang digunakan sesuai pendapat Kuncoro (2003:148) yaitu: interval kelas = nilai tertinggi – nilai terendah

Jumlah kelas

$\frac{(5-1)}{5} = 0,8$

Rentangan yang dihasilhan sebagai berikut:

Sangat rendah 1-1,80

Rendah 1,81-2,61

Sedang 2,62-3,42

Tinggi 3,43-4,23

Sangat tinggi 4,24-5,0

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menganalisis data dengan menggunakan analisis regresi linier dan uji hipotesis, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi klasik yaitu :

a. Uji normalitas

Menurut Ghozali (2005:110) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinear

Menurut Ghozali (2005:91) Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak ada korelasi.

c. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2005:95) Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan t-1

(sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem autokorelasi

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2005:105) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang terjadi homokedastisitas. Dari keseluruhan uji asumsi klasik, peneliti menggunakan alat bantu SPSS versi 16.

3. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Djarwanto dan Subagyo (2000:309), karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat (pengaruh) antar variabel maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Disiplin kerja

e = *Erorr disturbance*

4. **Uji Koefisien Determinasi**

Menurut Ghazali dalam Novandri (2010:39) Pada model linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya, jika R^2 yang diperoleh mendekati 1, maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya jika R^2 makin mendekati 0, maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Karena variabel independen pada penelitian ini lebih dari 2, maka koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square*. dari koefisien determinasi R^2 ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam presentase.

5. **Uji Hipotesis**

a. Uji T

Menurut Priyatno (2008:83) uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.. Untuk melakukan Uji t pada penelitian ini menggunakan alat bantu berupa aplikasi software SPSS versi 16, dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Signifikansi $t \leq 0,05$ dan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini

berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2) Signifikansi t ≥ 0,05 dan $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternative ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji F

Menurut Priyatno (2008:81) uji F dignakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan aplikasi software SPSS versi 16 dan untuk menarik kesimpulan ada tidaknya pengaruh signifikan variabel bebas (X) secara serempak terhadap variabel terikat (Y) dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

1) Signifikansi F < 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti, secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
2) Signifikansi F > 0,05 dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Hal ini berarti, secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

III. HASIL DAN KESIMPULAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data dari jawaban responden yang dikumpulkan dan diolah dengan bantuan program SPSS 20.0, maka diperoleh hasil analisis regresi seperti pada tabel berikut ini :

Hasil Analisa Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.808	5.679		1.023	.316		
	KEPEMIMPINAN	-.285	.118	-.174	-2.415	.023	.990	1.011
	DISIPLIN	.905	.073	.894	12.388	.000	.990	1.011

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 4.7 diatas maka dapat ditentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y=5{,}808-0{,}285X_1 + 0{,}905X_2$$

Dari persamaan di atas menunjukan bahwa

1. Nilai Koefisien beta X1 adalah -0,285 hal ini mengartikan bahwa semakin meningkatkan kepemimpinan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,285 %
2. Nilai koefisien beta X2 adalah 0,905, hal ini mengartikan bahwa semakin baik disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut sebesar 0,905 %

.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hasil koefisien korelasi (hubungan) antara variabel independen (kepemimpinandandisiplin kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) dan juga koefisien determinasinya (seberapa besar pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen) dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini :

Tabel Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.928[a]	.861	.851	2.08360	1.790

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, GAYAKEPEMPIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R squer = 0,861 yang berarti menunjukan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh besar terhadap variabel terikat dan sebesar di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

B. Uji Hipotesis

Ketentuan pengujian hipotesis untuk uji secara persial (individu)dan uji secara simultan (bersama – sama) adalah sebagai berikut :

Ho = b1,b2,b3 = 0, maka Ho diterima, Ha ditolak

Ha = b1,b2,b3 ≠ 0, maka Ho ditolak, Ha diterima

Pengujian hipotesis tersebut didasarkan pada kriteria taraf signifikansi 0,05 (0,5%), jika nilai sig.≥ 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Jika nilai sig.< 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil olah data dari jawaban responden dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.0. Adpun hasil pengujian hipotesis secara persial (Individu) dan simultan (bersama – sama) dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji t

Uji persial individu adalah menunjukan pengaruh secara persial (individu) antara variabel gaya kepemimpinan, disiplin

kerja. Berdasarkan hasil uji secara persial (individu) dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah ini :

Hasil Uji Persial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VI
1	(Constant)	5.808	5.679		1.023	.316		
	KEPEMIMPINAN	-.285	.118	-.174	-2.415	.023	.990	1.011
	DISIPLIN	.905	.073	.894	12.388	.000	.990	1.011

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.9 di atas menunjukan bahwa :

Kepemimpinan : Nilai sig.0,023< 0,05 menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara persial berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja : Nilai sig.0,000< 0,05 menjelaskan bahwa variabel Disiplin kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Hasil Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	725.583	2	362.791	83.566	.000[b]
	Residual	117.217	27	4.341		
	Total	842.800	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN, KEPEMIMPINAN

Dari tabel tersebut diatas diketahui signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yaitu kesalahan yang ditetapkan 5% yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima jadi, gaya kepempimpinandandisiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan.

Pembahasan

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X_1)dandisiplin kerja(X_2) secara simultan berpengaruhsignifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1. Kepemimpinan (X1) secara parsial atau individu berpengaruh negative signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut Robbins (2006 : 76),

kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama.

2. Disiplin kerja (X3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut Hasibuan (2012 : 194), disiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Kesimpulan

Setelah melakukan kajian dan analisis data penelitian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :.

1. Kepempimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri
3. Kepempimpinandan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri

B. Implikasi

Berdasarkan simpulan diatas maka, implikasi yang dapat di ambil adalah sebagai berikut :

1. Implikasi teoritis

Kepempimpinan (x1) secara parsial atau individu berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan. kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif dan efisien serat proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan secara bersama menurut Hasibuan (2011 : 154).

Disiplin kerja (x2) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja menurut Siagian (2002 : 305).

Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan atau bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Implikasi Praktis

Variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan atau bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil pembagian kuesioner yang telah disebarkan di tempat penelitian.

Saran

Dari kesimpulan diatas maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

3. Karena gaya kepempimpinan berpengaruh signifikan maka pimpinan yang ada di PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri, maka harus mempertahankan gaya kepempimpinan yang sudah berjalan bahkan ditingkatkan lagi agar lebih baik.
4. Karena disiplin kerja berpengaruh signifikan maka pimpinan yang ada di PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri, maka harus mempertahankan kedisiplinan yang sudah berjalan bahkan ditingkatkan lagi agar lebih baik.
5. Bagi para peneliti selanjutnya, mengingat masih ada pengaruh pada variabel lain di luar variabel yang ada di penelitian ini yakni sebesar 20% maka hasil penelitian ini bisa menjadi bahan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain selain variabel yang sudah dimasukan dalam penelitian ini.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3.* Jakarta : Ghalia Indonesia

Algifari. 2001. *Analisis Regresi.* Yogyakarta : BPFE

Ardana, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha ilmu.

Arikunto, 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta

Fahmi, (2010). *Manajemen Kinerja.* Bandung: Alfabet.

Ferdinand, 2007. *Metode penelitian Bisnis,*Alfabeta, Bandung.

Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hasibuan,M. 2000. *" Manajemen Sumber Daya Manusia"*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi.*Jakarta : Erlangga.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012, *Evaluasi Kinerja* SDM. Revika Aditama, Bandung.

Path – goal, 2010 *Teori Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok.*Jakarta ; Rineka Cipta.

Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis.*Jakarta : Erlangga.

Ratundo & sacket, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* diterjemahkan oleh Bandung sukoco, Bandung ; Armico.

Robbins .S.P 1996 *"perilaku Organisasi"* jilid 2, Prihailindo, Jakarta

_____.2006. *Manajemen* PT. INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.

Siswanto, B. 2001. *"Manajemen Tenaga Kerja"*. Bandung; Sinar Baru.

Sedarmayanti.(2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja : Suatu Tujuan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga: Mandar Maju.

Singarimbun dan Effendi, 1995 *Manajemen Sumber Daya Manusia.*PT Bumi Aksara.

Sobari, 2012, *Manajemen Kinerja,*jakarta : PT, Raja Grafindo Persada.

Subagyo, 2011.*Basic Cardiac Live Suport*. Jakarta : PERKI

Suhendi H. 2012. *Perilaku Organisasi.* Bandung: Pustaka Setia

Sutrisno, 2012.*" Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group.

_____, Edy, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Prenada Media Group.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis,*Alfabeta, Bandung.

_____. 2012. *Metode penelitian Bisnis,*Alfabeta, Bandung.

Supramono dan Haryanto.2005. *Mengumpulkan data dan informasi dari buku-buku tulisan ilmia dan internet.* STIE Mahardhika Surabaya.

Wiyono, 2011. *Merancang Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 17,0 & Smart PLS 20*. Yogyakarta : Percetakan YTIM YKPM.

Wahyudin, Suswanto M 2006. *Pengaruh Stes Konflik dan Hukum Disiplin Terhadap Produktifitas Kerja di Kantor Bea dan Cukai Tipe A3,* Samarinda Kalimantan Timur