**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK XYZ AREA DEPOK**

Wulan Sari Utami Hasanah S.ikom 1 dan Sri Marti Pramudena 2

1wulansariutami8@gmail.com,2dena\_pramu@mercubuana.ac.id

*Abstract.This research aims to know the influence of leadership, work motivation and discipline on performance of employees at Bank XYZ Branch Depok. As for the methods used in this study using the method of quantitative research. And the samples used in this study as many as 69 employees. Primary data was collected by interview and questionnaires. All of hipothesis were tested using multiple regression analysis technique with SPSS 24. This research uses the sampling method is saturated, whereas the methods of analysis used was multiple linear regression analysis. The results showed that leadership, work motivation and discipline significant and partial effect on performance of the employees.*

*Keywords****: Leadership, work motivation, discipline, performance of the employees***

Abstrak**.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank XYZ Area Depok. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 69 karyawan. Data primer di dapat dengan kusioner dan wawancara. Hipotesis di uji dengan menggunakan analisa regresi menggunakan SPSS 24. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sample jenuh, sedangkan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penilitian menunjukan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci:**Kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan**

**PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja penting bagi organisasi karena kinerja karyawan mengarah pada kesuksesan dan kinerja bisnis penting bagi individu karena menyelesaikan tugas dapat menjadi sumber kepuasan (Muchhal, 2014) dalam Jayaweera (2015: 271). Kinerja pekerjaan merupakan faktor yang sangat signifikan yang mempengaruhi profitabilitas suatu organisasi (Bevan, 2012) dalam Jayaweera (2015: 271).Suatu organisasi tidak akan dapat mengoptimalkan kinerjanya tanpa ada pegawai yang kompeten, punya keahlian dan berdedikasi terhadap keinginan organisasi Tyas, Y. I. W., Ngatimun, Sutrisno, T. B. (2016).

Oleh karena itu, karyawan mengharapkan manajernya ikut berperan seperti memberikan arahan kerja, memberikan dukungan dan sumber daya yang dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rumah dan Dessler 1974) dalam Mulki, Caemmerer dan Heggde (2014: 5). Sebaliknya, pemimpin mengharapkan karyawan untuk melakukan peran dan aktivitasnya dapat mencapai tujuan perusahaan.. Keterlibatan karyawan adalah salah satu faktor penentu utama untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih tinggi, seperti yang telah dipaparkan sejumlah penelitian (Macey et al., 2009; Mone dan London, 2010) dalam Anitha (2014 : 309). Setelah penulis melakukan wawancara dan observasi kepada

pegawai Bank XYZ Area Depok mengenai fenomena yang terjadi, pegawai mengatakan terdapat beberapa faktor, diantaranya adalah menurunnya semangat dan kinerja karyawan untuk mencapai prestasi kerja sehingga berdampak tidak tercapainya target yang sudah ditetapkan selama 1 tahun periode 2016-2017. PT. Bank XYZ Area Depok, menurut sebagian karyawan pemimpin level Manager belum memiliki kecakapan secara efektif. Motivasi kerja sangat di perlukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas mereka, baik itu berupa aturan formal yang di tetapkan dalam bentuk SOP atau lainnya. Kepemimpinan delegatif menurut Hasibuan (2012:172), merupakan gaya kemimpinan yang tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Hal tersebut diperkuat oleh gaya kepemimpinannya yang cenderung kurang perduli terhadap proses yang dilakukan bawahan dalam mendelegasikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.Melihat keadaan yang seperti itu berdampak pada rendahnya kesadaran pada setiap karyawan untuk menjunjung tinggi nilai-nilai disiplin kerja yang ada. Tidak adanyaa sistem dual control yang seharusnya dilakukan pemimpin, dalam kegiatan pekerjaan secara tidak disadari banyak karyawan yang melanggar peraturan, sehingga pelanggaran ini menjadi hal biasa bagi karyawan yang ada di Bank XYZ, seperti keterlambatan absensi di setiap pagi, tidak kembalinya ke kantor untuk marketing di sore hari sehingga tidak melakukan absensi pulang di sore hari

**KAJIAN TEORI**

**KINERJA**

Bangun (2012:231) mengatakan kinerja *(performance)* adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan *(job requirement)*.Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan *(jobstandard).* Menurut Mangkunegara (2011: 67) Istilah kinerja berasal dari kata *jobperformance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnyayang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**KEPEMIMPINAN**

Menurut Hasibuan (2009) ada tiga jenis gaya kepemimpinan diantaranya ialah :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan,dengan segala cara kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pemimpin. Penerapan kepemimpinan gaya otoriter dapat mendatangkan keuntungan antara lain berupa kecepatan serta ketegasan dalam pembuatan keputusan dan bertindak sehingga untuk sementara produktifitas akan naik.Tetapi penetapan kepemimpinan gaya otoriter dapat menimbulkan kerugian, antara lain suasana kaku, tegang, mencekam, menakutkan, sehingga dapat berakibat lebih lanjut timbulnya ketidakpuasan.

2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif adalah kepemimpinan yang menciptakan suasana kerja yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.Falsafah pemimpin ialah “pimpinan (dia) adalah bawahan”. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan tetap diambil oleh pemimpin dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya. Pemimpin menganut system manajemen terbuka (open management) dan desentralisasi wewenang

3. Gaya Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan bawahan kepada bawahan dengan anak lengkap.Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikandengan baik.Dalam hal ini bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan).Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan.Kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan.

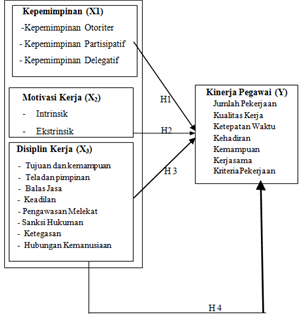
**MOTIVASI KERJA**

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2012:138).

**DISIPLIN KERJA**

Menurut Rivai (2014:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2010:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2014: 193)

**KERANGKA PEMIKIRAN**

****

Gambar diatas memperlihatkan bahwa penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan. Dimana variabel bebas *(independent variable)* dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikat *(dependent variable)* adalah kinerja karyawan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian untuk mengetahui satu atau lebih variabel bebas *(independent variable)* terhadap variabel terikat *(dependent variable)* dengan memerlukan pengujian hipotesis dengan uji statistik. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank XYZ Area Depok. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank XYZ Area Depok yaitu 69 orang.Teknik pengumpulan data dalam memperoleh data yang diperlukan, maka menggunakan teknik pengumpulan data yaitu dengan cara wawancara dan kuesioner. Hipotesis di uji dengan menggunakan analisa regresi menggunakan SPSS 24 for windows. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah: (1) Uji Validitas; (2) Uji Reabilitas (3) Uji Statistik Deskriptif; (4) Uji Normalitas Data; (5) Uji Multikolinieritas; (6)Uji Heterokedastisitas; (7) Uji Analisis Regresi Linear Berganda; (8) Uji Regresi Secara Simultan (Uji F); (9) Analisis Koefisien Determinasi ( R2 ); (10) Analisis Korelasi AntarVariabel; (11) Analisis Antar Dimensi.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari 69 responden, nilai *Frequency* yang pertama diperoleh jumlah responden Perempuan sebesar 37%,sedangkan *Frequency* yang kedua responden Laki-laki sebesar 32%. Karakteristik responden dari pendidikan menunjukkan bahwa dari 69 responden, yang terbanyak adalah responden yang pendidikannya S1 yaitu sebesar 97,1%, sedangkan yang terendah adalah D3 yaitu sebesar 2,9%.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Validitas

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pernyataan | r Hitung | |  | r Tabel |  | Keterangan |
|  |  | |  |  |  |  |
| Kpmimpinan | 0,924 | |  | 0.1997 |  | Valid |
|  |  | |  |  |  |  |
| Motivasi Krj | 0,935 | |  | 0.1997 |  | Valid |
|  | | | |  | |  |
| Disiplin Krj | 0,930 |  | | 0.1997 |  | Valid |

Sumber : Hasil pengolahan data (SPSS v.24)

Dari hasil uji validitas dengan SPSS 24, beberapa aitem pertanyaan mengalami menyesuaian

utnk mendapatkan hasil validitas yang signifikan dan valid.

**Uji Reabilitas**

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Reabilitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | Crpnbach’s Alpha | Kriteria | Keterangan |
| 1 | Kepemimpinan (X1) | 0,970 | 0,6 | *Realible* |
| 2 | Motivasi Kerja (X2) | 0,941 | 0,6 | *Realible* |
| 3 | Disiplin Kerja (X3) | 0,936 | 0,6 | *Realible* |
| 4 | Kinerja (Y) | 0,945 | 0,6 | *Realible* |

Sumber : Hasil pengolahan data (SPSS v.24)

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach’s Alpha* yang diperoleh variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,970, motivasi kerja sebesar 0,941, variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,936 dan variabel kinerja sebesar 0,949. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach’s Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 dan hal inimenunjukkan bahwa semua variabel adalah *reliable.*

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Statistik Deskriptif

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | N | Minimum | Maximum | Mean |  | Std. Deviation |
| Kepemimpinan (X1) | 69 | 12 | 50 | 35,45 |  | 10,866 |
| Motivasi Kerja (X2) | 69 | 15 | 43 | 31,72 |  | 8,645 |
| Disiplin Kerja (X3) | 69 | 25 | 50 | 36,64 |  | 8,718 |
| Kinerja Karyawan (Y) | 69 | 23 | 54 | 40,23 |  | 7,809 |
| Valid N (listwise) | 69 |  |  |  |  |  |

Sumber : Hasil pengolahan data (SPSS v.24)

Berdasarkan hasil uji Statistik Deskriptif di atas menunjukan dari jumlah responden sebanyak 69 orang nilai kepemimpinan terendah adalah 12 dan nilai kepimpinan dan disiplin kerja sama tingginya adalah 50. Nilai rata-rata kepemimpinan dari responden adalah 35,45dengan standar deviasi sebesar 10,866. Sementara itu dilihat dari nilai motivasi kerja, yang terendah adalah 15 dan motivasi kerja tertinggi 43 nilai rata-rata motivasi kerja dari 69 responden adalah 31,72 dengan nilai standar deviasi sebesar 8,645. Jika dilihat dari nilai disiplin kerja terendah adalah 25 dan nilai disiplin kerja tertinggi adalah 50, sedangakan nilai rata-rata disiplin kerja adalah 36,64dengan nilai standar deviasi sebesar 8,718. Nilai kinerja terendah adalah 23 dan nilai kinerja tertinggi 54, nilai rata-rata kinerja dari 69 responden adalah 40,23 dengan nilai standar deviasi sebesar 7,809.

**Uji Normalitas**

Menurut Field (2009:144) hasil *kolmogorov-Smirnov*test pada Signifikansi (sig) > 0,05, maka diartikan data berdistribusi normal

Tabel 4. Ringkasan Hasil*Tests of Normality*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Kolmogorov -Smirnova | | | Shapiro-Wilk | | |
|  | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig |
| Kepemimpinan (X1) | 0,105 | 69 | .059 | 0,946 | 69 | 0,005 |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,077 | 69 | .200\* | 0,959 | 69 | 0,023 |
| Disipin Kerja (X3) | 0,088 | 69 | .200\* | 0,980 | 69 | 0,350 |
| Kinerja (Y) | 0,096 | 69 | .184 | 0,973 | 69 | 0,138 |

Sumber : Hasil pengolahan data (SPSS v.24)

Dari tabel di atas terlihat bahwa ke empat variabel mempunyai nilai *kolmogorov-Smirnov*test Sig lebih dari 0,05 sehingga semua data variabel dapat dikatakan normal

**Uji Multikolinearitas**

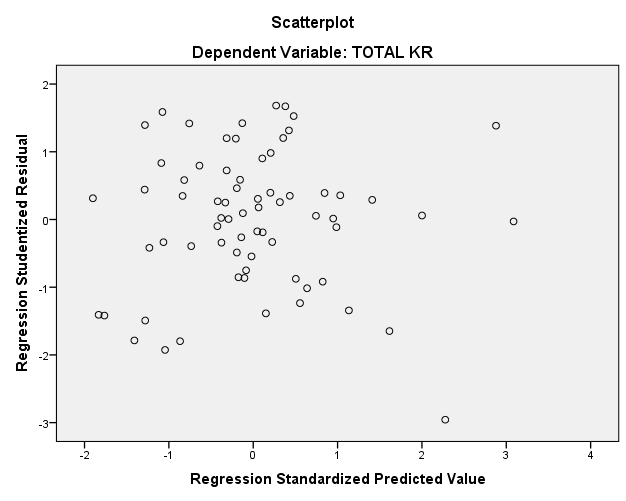
Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel |  | Tolerance |  | VIF |
| Kepemimpinan (X1) |  | ,218 |  | 4,588 |
| Motivasi Kera (X2) |  | ,220 |  | 4,551 |
| Disiplin Kerja (X3) |  | ,976 |  | 1,025 |

Sumber : Hasil pengolahan data (SPSS v.24)

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,218 dan nilai VIF sebesar 4,588. Variabel motivasi kerja nilai *tolerance* sebesar 0,220 dan nilai VIF sebesar 4,551. Variabel disiplin kera menunjukan nilai *tolerance* sebesar 0,976dan nilai VIF sebesar 1,025. sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen yang digunakan menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, hal ini berarti bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen yang digunakan dalam model regresi.

**Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 1. Ringkasan Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil dari *scatter plot* pada gambar 1 terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Regresi Linear Berganda**

Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji Regresi Linear Berganda

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | B | Std. Error | Betta | t |  | Sig. |
| (Constant) | 20.437 | 3.936 |  | 5.193 |  | .000 |
| Kepemimpinan (X1) | .001 | .107 | .000 | .011 |  | .999 |
| Motivasi Kerja (X2) | .362 | .131 | .400 | 2.770 |  | .007 |
| Disiplin Kerja (X3) | .227 | .104 | .253 | 2.174 |  | .033 |

Sumber : Hasil pengolahan data (SPSS v.24)

*Full Model Regresion* diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

Y = 20,437+0,000X1+0,362X2+0,227X3

Adapun hasil dari persamaan regresi kinier berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) = 20,437 artinya, apabila variabel Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja adalah 0 (nol) atau variabel-variabel tersebut diabaikan, maka tingkat kerja karyawan yang diperoleh adalah sebesar 20,437.
2. Koefisien regresi Kepemimpinan (X1) = 0,001 artinya, apabila nilai dari variabel Kepemimpinan (X1) dinaikkan sebesar 1%, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,001. Niali koefisien yang positif menunjukan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)
3. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) = 0,362 artinya, apabila nilai dari variabel Motivasi Kerja (X2) dinaikan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan
4. meningkat sebesar 0,362. Nilai koefisien yang positif menunjukan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
5. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X3) = 0,227 artinya, apabila nilai dari variabel Disiplin Kerja (X3) dinaikan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,227. Nilai koefisien yang positif menunjukan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kineja Karyawan (Y).

**Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji Signifikansi Simultan F

ANOVAa

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | |  | Sum of Squares | |  | | df |  | | Mean Square |  | F |  | Sig. |
| 1 | Regression |  | 1253,311 |  | | 3 | |  | 417,770 | |  | 9,387 |  | ,000b |
|  | Residual |  | 2892,979 |  | | 65 | |  | 44,507 | |  |  |  |  |
|  | Total |  | 4146,290 |  | | 68 | |  |  | |  |  |  |  |

a. Dependent Variable: TOTAL KR

b. Predictors: (Constant), Total dk, total mt, Total kp

Sumber : Hasil pengolahan data (SPSS v.24)

Berdasarkan nilai dari F –hitung sebesar 9,387 > F tabel = 2,75 dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari sig < 0,05, yang artinga Ha diterima karena nilai F- hitung > F- tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja bersama-sama atau secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi (R Square)**

Tabel 8 Ringkasan Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X1,X2 dan X3 terhadap Y

Model Summaryb

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | Rsquare | Adjusted R Square | Std.Error of the Estimate |
| 1 | ,550a | ,302 | ,270 | 6,671 |

a. Predictors: (Constant), Total dk, total mt, Total kp

b. Dependent Variable: TOTAL KR

Sumber : Hasil pengolahan data (SPSS v.24)

Dari tabel 8 Diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,302, yang artinya bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 30,2 %, sedangkan sisanya sebesar 69,8 % diepngaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Analisi Korelasi Antar Variabel**

Tabel 9 Ringkasan Hasil Uji Analisis Korelasi Antar Variabel

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Total kp | total mt | Total dk |  | TOTAL KR |
| Total KP | Pearson Correlation | 1 | ,693\*\* | ,446\*\* |  | ,391\*\* |
|  | Sig. (2-tailed) |  | ,000 | ,000 |  | ,001 |
|  | N | 69 | 69 | 69 |  | 69 |
| Total MT | Pearson Correlation | ,693\*\* | 1 | ,382\*\* |  | ,497\*\* |
|  | Sig. (2-tailed) | ,000 |  | ,001 |  | ,000 |
|  | N | 69 | 69 | 69 |  | 69 |
| Total DK | Pearson Correlation | ,446\*\* | ,382\*\* | 1 |  | ,407\*\* |
|  | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 |  |  | ,001 |
|  | N | 69 | 69 | 69 |  | 69 |
| Total KR | Pearson Correlation | ,391\*\* | ,497\*\* | ,407\*\* |  | 1 |
|  | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,000 | ,001 |  |  |
|  | N | 69 | 69 | 69 |  | 69 |

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

Sumber : Hasil pengolahan data (SPSS v.24)

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi pada tabel 6 terdapat korelasi antar variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disilin Kerja terhadap kinerja dengan nilai masin-masing sebesar, 0,391; 0,497; 0,407. Dengan demikian terlihat bahwa terdapat korelasi antara variabel bebas (Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

**Analisis Korelasi Antar Dimensi**

Peneliti juga melakukan pengujian korelasi antara dimensi variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan rumus *pearson correlations* menunjukkan bahwa setiap dimensi pada variabel bebas menghasilkan korelasi yang signifikan terhadap dimensi-dimensi variabel terikat. Hasil nilai korelasi yang paling kuat terhadap dimensi dari variabel terikat, sebagai berikut:

1. Besarnya korelasi dimensi kepemimpinan partisipatif dengan dimensi kualitas kerja, diperoleh nilai rhitungsebesar 0,407\*\* setelah diinterpretasikandengan pedoman nilai *correlations* berada pada jarak antara 0,300 ≤ |r| < 0,699 termasuk kategori hubungan sedang.
2. Besarnya korelasi dimensi ekstrinsik dengan dimensi kualitas kerja, diperoleh nilai rhitungsebesar 0,490\*\* setelah diinterpretasikandengan pedoman nilai *correlations* berada pada jarak antara 0,300 ≤ |r| < 0,699 termasuk kategori hubungan sedang.
3. Besarnya korelasi dimensi teladan pimpinan dengan dimensi jumlah pekerjaan, diperoleh nilai rhitungsebesar 0,433\*\* setelah diinterpretasikandengan pedoman nilai *correlations* berada pada jarak antara 0,300 ≤ |r| < 0,699 termasuk kategori hubungan sedang.

**KESIMPULAN**

Hasil pengujian dengan SPSS ver dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kejra mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan berdasarkan hasil pengujian hipotesis tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank XYZ Area Depok, dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat penagruh yang positif pada kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank XYZ Area Depok, yang signifikan terutama pada dimensi kepemimpinan partisipatif terhadap dimensi kualitas kerja. Dengan demikian, berarti untuk menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik diperlukan kepemimpinan partisipatif yang kuat.
2. Hasil uji parsial menujukan bahwa terdapat pengaruh positif pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank XYZ Area Depok, yang signifikan terutama pada dimensi Motivasi Ekstrinsik terhadap dimensi kualitas kerja. Dengan demikian, berarti untuk mendapatkan kualitas kerja yang lebih baik diperlukan motivasi ekstrinsik yang kuat.
3. Hasil uji parsial menujukan bahwa terdapat pengaruh positif pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank XYZ Area Depok, yang signifikan terutama pada dimensi teladan pimpinan terhadap dimensi jumlah pekerjaan. Dengan demikian, berarti untuk mendapatkan junlah pekerjaan yang lebih baik diperlukan teladan pimpinan yang kuat.
4. Hasil penelitian ini menujukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap karyawan PT. Bank XYZ Area Depok yang signifikan.

**Penutup**

Berdasarkan hasil penelitian, walaupun masing-masing variabel menunjukan pengaruh yang positif dan signifikan, namun masih perlu disampaikan beberapa saran kepada karyawan dan pimpinan PT Bank XYZ Area Depok. Mengacu pada hasil penelitian terhadap kepemimpinan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka pemimpin harus menentukan sistem kepemimpinan yang tepat, karena kepemimpinan menjadi faktor penting yang akan mempengaruhi perilaku pekerja dan akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan menciptakan pekerjaan dalam lingkungan kerja yang menarik, pelimpahan tanggung jawab serta peraturan dengan baik. Mengacu pada hasil penelitian terhadap motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka atasan maupun perusahaan tidak boleh mengabaikan program-program yang dapat mengembangkan motivasi karyawan, seperti insentif maupun promosi.Mengacu pada hasil penelitian terhadap disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka perusahaan harus meningkatkan keterampilan karyawan, selalu mengarahkan pekerjaan yang dikerjakan sesuai SOP perusahaan, menciptakan kerjasama yang harmonis sesama karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap disiplin karyawan perusahaan tersebut.

**Daftar Pustaka**

Anitha. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management, 63*(3), 308—323

Badeni. (2013). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta

Badawi dan Theshia (2018) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Perusahaan PT.IE. *Indikator : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol.2 No. 1 p.53-70

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta

Deci, Edward L., Ryan, Richard M., Gagné, Marylène, Leone, Dean R., Usunov, Julian, dan Kornazheva, Boyanka P. (2001). Need Satisfaction, Motivation, and Well- Being in the Work Organizations of a Former Eastern Bloc Country: A Cross- Cultural Study of Self-Determination. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*(8), 930—942

Dixon, Marva L, dan Hart, Laura Kozloski. (2010). The Impact of Path-Goal Leadership Styles on Work Group Effectiveness and Turnover Intention. *Journal of Managerial Issue, 22*(1), 52—69.

Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia*

*Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta.

Fauzi, S. E., & Saluy, A. B. (2021). Comparative Analysis of Financial Sustainability Using the Altman Z-Score, Springate, Zmijewski and Grover Models for Companies Listed at Indonesia Stock Exchange Sub-Sector Telecommunication Period 2014–2019, *Journal of Economics and Business Vol.4, No.1, 2021: 57-78*

Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Catakan 6*.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu SP. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta:Penerbit Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu SP. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta:Penerbit Bumi Aksara

Hasibuan, H. Malayu S.P. 2014*. Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta

Hwang, Seog Joo, Quast, Louis N., Center, Bruce A., Chung, Chu-Ting Nicole, Hahn, Huh-Jung, dan Wohkittel, Joseph. (2015). The impact of leadership behaviours on leaders’ perceived job performance across cultures: comparing the role of charismatic, directive, participative, and supportive leadership behaviours in the U.S. and four Confucian Asian countries. *Human Resource Development International, 18*(3), 259—277

Jayaweera, Thushel. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management,10*(3), 271—278.

Kemalasari, N., & Saluy, A. B.(2018),The Effect of Human Capital, Structural Capital and Relation Capital on Company Performance, *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences* (SJHSS) ISSN 2415-6256,Vol-3,Iss-5 (May, 2018): 642-650

Kurtz, David L. (2012). *Contemporary Marketing* (15 ed.). USA: South-Western, Cengage Learning

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung

Mulki, Jay P., Caemmerer, Barbara, dan Heggde, Githa S. (2014). Leadership style, salesperson's work effort and job performance: the influence of power distance. *Journal of Personal Selling & Sales Management, 35*(1), 3—22

.

Nawawi, Ismail. 2013. Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja. Jakarta : Prenadamedia.

Nuryanto, U. W., Mz, M. D., Sutawidjaya, A. H., & Saluy, A. B. (2020). The Impact of Social Capital and Organizational Culture on Improving Organizational Performance. *International Review of Management and Marketing*, *10*(3), 93-100

***Pramudena,SriMarti;Saluy,A.B;Kemalasari,Novawiguna;PakriFahmi****,(2020).****THE EFFECT OF INTELLECTUAL CAPITAL WITH THE COMPONENTS OF HUMAN CAPITAL AND SATISFICATION ON THE COMPANIES’ PERFORMANCE IN JAKARTA,*** *JOURNAL OF CRITICAL REVIEWS,* *VOL 7, ISSUE 19, 2020*

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. RajaGarapindo Persada. Jakarta

Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Keenam. PT. RajaGrafindo Persada. Depok

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik*. Edisi Kedua. RajaGarapindo Persada. Jakarta.

SALUY, A. B., PRAWIRA, B., & BUNTARAN, D. F. A. A.(2019)*The Influence of Leadership, Working Culture, and Working Environment for the Ministry of Administrative Reform and Bureaucracy,* *International Journal of Business and Economic Affairs,4(5), 224-234*

Saluy, A. B., Sujatmika, D., & Kemalasari, N. (2019). Influence of Leadership, Compensation and Workload on Company Performance PT. PTN Region of West Java *Scholars Journal of Arts, Humanities and Social Sciences. Work, 10(33), 3.*

Saluy, A. B. (2018, November). Recruitment and profitability management (case study of primary sector companies listed on Indonesia Stock Exchange 2007-2016). In *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering* (Vol. 453, No. 1, p. 012066). IOP Publishing.

Siagian. P. Sondang. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT. Rineka Cipta.Jakarta.

Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Dsiplin Kerja Jakarta : Kencana.

Shin, Jae-Hwa, Heath, Robert L., dan Lee, Jaesub. (2011). A Contingency Explanation of Public Relations Practitioner Leadership Styles: Situation and Culture. *Journal of Public Relations Research, 23*(2), 167—190

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenada Media

Group. Jakarta.

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Prenadamedia Group. Jakarta.

Soekarso; Agus Sosro, Iskandar Putong, dan Cecep Hidayat. (2010). *Teori Kepemimpinan.* Edisi Pertama. Mitra Wacana Media*.* Jakarta.

Tyas, Y. I. W., Ngatimun, Sutrisno, T. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo. D*inamika Global: Rebranding Kompetitif Berbasis Kearifan Loka.. ISBN 978-602-60569-2-4*