

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil BPR Artha Ponorogo

4.1.1. Lokasi

Penelitian ini dilaksanakan pada BPR Artha Ponorogo yang beralamatkan di Komplek Pertokoan Trunojoyo Kav. I-III, Jalan Trunojoyo Tambak Bayan, Ponorogo. Telp./Fax. (0352) 462949

4.1.2. Sejarah BPR Artha Ponorogo

PT. BPR Artha Ponorogo dirintis pendiriannya mulai tahun 1992 sesuai dengan akte notaris Warsiki Poernomowati,SH, No: 5 Tanggal 4 Agustus 1992, yang dihadiri oleh:

1. Bpk. Hendro Wibowo
2. Bpk. Haryawan
3. Ibu Yokie Setiawati

Izin prinsip PT. BPR Artha Ponorogo terbit tanggal 9 November 1992 dari Departemen Keuangan Republik Indonesia No: S-449/MK.17/1992. Pada tahun 1993 pengurusan usaha dilakukan dan berdasarkan akte notaris Rachmad Umar, S.H. notaris di Bekasi dengan akte notaris no: 6 bahwa modal dasar perseroan sebesar 250.000.000 (dua ratus lima puluh juta rupiah) dengan pembagian:

1. Bpk. Hendro Wibowo: 25 Lembar saham atau Rp. 25.000.000
2. Bpk. Haryawan: 25 Lembar saham atau Rp. 25.000.000
3. Ibu Yokie Setiawati 200 Lembar saham atau Rp. 200.000.000

Pada tanggal 18 Juli 1994, PT. BPR Artha Ponorogo memperoleh izin usaha dari Menteri Keuangan dengan No: Kep-200/KM.17/1994 dan pada saat itu PT. BPR Artha Ponorogo berkedudukan di Jl. Sriwijaya No. 174 Kec. Sukorejo Kab. Ponorogo Jawa Timur. Sejak tahun 2016 PT. BPR Artha Ponorogo menempati gedung baru yaitu dengan alamat Komplek Pertokoan Trunojoyo Kav I-III Jl. Trunojoyo-Ponorogo Telp/Fax. (0352) 462949. PT. BPR Artha Ponorogo mulai beroperasi pada tanggal 21 Maret 1995 dengan alamat Jl. A.Yani Somoroto Kecamatan Kauman Kabupaten Ponorogo Jawa Timur.

4.1.3. Visi dan Misi

1. Visi

Menjadi BPR ternama dan terpercaya

2. Misi

Menjadi mitra kerja unggulan dengan menghidupi nilai-nilai luhur perusahaan dalam kasih dan persaudaraan.

3. Nilai-Nilai Luhur :

- a. Percaya dan Takut Kepada Tuhan Yang Maha Esa
- b. Bebas dari KKN
- c. Bermartabat dan Bertanggungjawab

4.1.4. Sumber Daya Manusia

Adapun susunan pengurus PT. Artha Ponorogo adalah:

1. Dewan Direksi:

- a. Saut Simatupang (Direktur Utama)
- b. CH. Yuli Tri Handayani (Direktur)

2. Dewan Komisaris:

- a. Ribkah Sylvilia (Komisaris Utama)
- b. Laniwati Iman S. (Komisaris)

4.1.5. Jaringan Kantor

Jaringan kantor PT. BPR Artha Ponorogo saat ini adalah :

1. Kantor Pusat : Komplek Pertokoan Trunojoyo Kav I-III
Ponorogo
2. Kantor Cabang : Desa Sewulan RT.09 RW.02 Kec.
Dagangan Kab. Madiun
3. Kantor Kas
 - a. Kantor Kas Somoroto: Jl. A. Yani 52 Somoroto Kab. Ponorogo
 - b. Kantor Kas Balong : Jl. Diponegoro 02 Balong Kab. Ponorogo
 - c. Kantor Kas Danyang: Jl. Raya Ponorogo – Magetan - Kab.
Ponorogo
 - d. Kantor Kas Jenangan: Jl. BRaya Jenangan 92 Jenangan Kab.
Ponorogo

4.1.6. Struktur Organisasi PT. BPR Artha Ponorogo

Bank Perkreditan Rakyat merupakan bank yang memiliki fasilitas berupa penyaluran dan menyimpan dana yang lebih sederhana daripada aktivitas bank umum. Jadi penyusunan organisasi tidak terlalu rumit

dan memiliki susunan tersendiri. Berikut merupakan struktur organisasi yang terbentuk pada Kantor

Bagan 4.1
Struktur Organisasi PT. BPR Artha Ponorogo



Sumber: Kantor Pusat PT. BPR Artha Ponorogo

Struktur organisasi BPR Rasuna terdiri dari manajemen tingkat atas dan bawah, dimana manajemen tingkat atas terdiri dari Dewan Komisaris, Direktur Utama, Direktur, Pimpinan Cabang, dan kepala bagian (remedial, pemasaran, umum, dan operasional). Sedangkan manajemen tingkat bawah terdiri dari kepala kantor kas, bagian pembukuan (akuntansi), *Account Officer*, administrasi kredit, teller

umum, teller tabungan dan deposito, driver, satpam, dan pramu bhakti. Secara singkat dapat dijelaskan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing tingkatan dalam struktur organisasi PT. BPR Artha Ponorogo Ponorogo sebagai berikut:

1. Dewan Komisaris memiliki tugas dan tanggung jawab:

- a. Melakukan pengawasan terhadap Dewan Direksi dalam melaksanakan pengurusan bank termasuk pelaksanaan rencana bisnis dan realisasinya, ketentuan dalam anggaran dasar perusahaan, keputusan Rapat Umum Pemegang Saham dan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Meneliti dan menelaah Laporan Tahunan yang disiapkan oleh Direksi serta menandatangani laporan tersebut.
- c. Memberikan nasihat, pendapat dan saran kepada Direksi berkaitan dengan pengurusan perusahaan termasuk rencana-rencana strategi perusahaan.
- d. Memberikan pendapat dan saran serta pengesahan rencana bisnis yang disusun oleh Direksi.
- e. Melakukan penelitian dan penelaahan atas laporan-laporan dari Direksi dan segenap jajarannya, terutama yang berkaitan dengan tugas-tugas yang telah diputuskan bersama.
- f. Dewan Komisaris dibantu oleh Komite Audit melakukan evaluasi dan memastikan bahwa Direksi telah menindaklanjuti temuan audit dan rekomendasi dari Satuan Kerja Audit Intern dan Audit Eksternal.

g. Mengikuti perkembangan kegiatan PT. BPR Artha Ponorogo dari informasi internal yang disediakan oleh bank maupun informasi eksternal yang berasal dari media maupun sumber lainnya.

2. Direkur Utama mempunyai tugas dan tanggung jawab:

Memimpin para direktur menyelenggarakan koordinasi dalam pelaksanaan tugas-tugas antara anggota direksi dan dalam pelaksanaan tugas organisasi secara langsung mengkoordinir dan mengawasi tugas-tugas divisi bawahannya.

3. Direktur Pemasaran mempunyai tugas dan tanggung jawab:

Mengkoordinir dan mengawasi secara langsung pelaksanaan tugas-tugas para Divisi Treasury dan Divisi Kredit sedangkan untuk pengambilan keputusan prinsipil sebelumnya harus melaksanakan koordinir dengan direktur utama.

4. Direktur Umum mempunyai tugas dan tanggung jawab:

Mengkoordinir dan mengawasi secara langsung pelaksanaan tugas-tugas para Divisi Akuntansi dan TI, Divisi Skretariat dan Divisi Umum serta Divisi SDM. Sedangkan untuk pengambilan keputusan prinsipil sebelumnya harus melaksanakan koordinasi dengan Direktur Utama.

5. Kepala Bagian (Kabag)

Kepala Bagian (Kabag) terdiri dari Kabag Umum, Remedial, Operasional dan Pemasaran. Tugas dari masing-masing kepala bagian tentunya tidak sama sesuai dengan bidang masing-masing. Secara umum Kepala Bagian mempunyai tugas mengkoordinir dan

mengawasi secara langsung pelaksanaan tugas-tugas pada satuan kerja manajemen risiko dan satuan kerja kepatuhan, sedangkan untuk pengambilan keputusan yang prinsipil sebelumnya harus melaksanakan koordinasi dengan Direkur Utama.

- a. Kabag Umum bertugas mengelola kebijakan, kepatuhan dan permasalahan yang terjadi yang berhubungan dengan karyawan perusahaan.
- b. Kabag Remedial bertugas mengelola kebijakan dan permasalahan hukum serta penerapan asas kepatuhan dan pengenalan nasabah dalam rangka mengamankan kegiatan operasional.
- c. Tugas Kabag Operasional adalah menjalankan dan mengawasi kegiatan operasional yang berhubungan dengan sistem akuntansi disetiap kantor Kas yang bermuara pada laporan akhir bank bersangkutan.
- d. Tugas Kabag Pemasaran adalah memantau, menelaah pengeluaran dana yang diberikan bank kepada nasabah melalui *Account Officer* dan Kepala Kantor Kas.

6. Kepala Kantor Kas

Kepala Kantor Kas memiliki tugas dan tanggung jawab mengawasi dan menjalankan kegiatan operasional yang terjadi di kantor kas untuk dilaporkan ke kantor cabang maupun kantor Pusat setiap hari kerja.

7. Staff dan Karyawan

Staff dan Karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab menjalankan kegiatan operasional bank sesuai ketentuan berlaku.

4.1.7. Jumlah Karyawan dan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.1.

Jumlah Karyawan dan Tingkat Pendidikan pada BPR Artha Ponorogo

No.	Jenis	Pendidikan			Jumlah
		SMA	D3	S1	
1.	Karyawan Kantor	10	5	7	22
2.	Karyawan Lapangan	24	15	4	43
Total					65

4.1.8. Gambaran Umum Variabel Penelitian

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat di definisikan sebagai suatu cara atau model kepemimpinan yang dipergunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan. Misalkan jika seorang pemimpin bersikap tidak respek terhadap karyawan, maka karyawan akan merasa ketidaknyamanan dalam bekerja, sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal. Sebaliknya jika seorang pemimpin bersikap respek terhadap

karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman ketika bekerja, dan berdampak pada kinerja karyawan yang maksimal.

Gaya kepemimpinan pada BPR Artha Ponorogo dipengaruhi oleh tujuan perusahaan yang bermaksud mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Bertolak dari tujuan tersebut, manajemen BPR Artha Ponorogo selalu menenankan pencapaian target pada karyawan agar semuanya dapat tercapainya. Untuk mencapai tujuan tersebut pula manajemen BPR Artha Ponorogo dalam gaya kepemimpinannya cenderung menekan dan terkesan memaksa tanpa peduli pada kondisi nasabah di lapangan yang mengalami kesulitan dalam pembayaran, akibatnya karyawan lapangan seringkali terpaksa menutupi tagihan nasabah yang belum terbayarkan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan tersebut, misalnya meja, kursi, alat tulis kantor, pencahayaan, sirkulasi udara, hubungan kerja, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja dari suatu karyawan, karena menurut kinerja karyawan yang baik hanya akan tercipta apabila lingkungan kerja dalam suatu organisasi baik dan kondusif.

Agar seluruh target terpenuhi, manajemen BPR Artha Ponorogo berusaha menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi

para karyawan dengan menyediakan berbagai fasilitas pendukung baik untuk karyawan kantor maupun karyawan lapangan. Sayangnya ketersediaan fasilitas untuk lingkungan kerja fisik tersebut tidak selalu ditunjang oleh lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan suasana kekeluargaan. Suasana kekeluargaan masih terlihat kaku pada BPR Artha Ponorogo.

3. Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan selalu mentaati peraturan perusahaan. Disiplin kerja, merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku.

Kekakuan suasana kekeluargaan pada BPR Artha Ponorogo disebabkan oleh disiplin kerja yang ketat dan kaku, seringkali membuat karyawan menjadi tertekan dan kurang luwes dalam pergaulan antar sesama terutama jika dikaitkan dengan masalah keuangan pada nasabah yang terlambat membayar atau melunasi tagihan. Padahal disiplin kerja mestinya tidak kaku karena akan menghambat pengembangan manajemen sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan BPR Artha Ponorogo itu sendiri yang justru mengganggu psikologis karyawan yang di sisi lain dapat menyebabkan penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan.

Disiplin kerja yang diterapkan secara manusiawi dengan memperhatikan sisi kemausiaan karyawan akan menumbuhkan rasa segan dan hormat pada karyawan yang mengarah pada disiplin kerja tinggi didasari oleh kesadaran dan tanggung jawab yang akan memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, di mana jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

4.2. Hasil Penelitian

4.2.1. Profil Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2.
Jenis Kelamin Responden

	Frequency	Percent
Va Laki-laki	48	73,8
lid Perempuan	17	26,2
Total	65	100,0

Sumber: Data di olah

Sebagaimana yang terlihat pada tabel di atas, diketahui bahwa data responden terbesar BPR Artha Ponorogo selama penelitian berjenis kelamin Laki-laki, yaitu sebesar 48 (73,8%) dari jumlah 65 responden yang diberi kuesioner.

2. Usia

Tabel 4.3.
Usia Responden

	Frequency	Percent
< 20 tahun	24	36,9
21 - 40 tahun	33	50,8
> 40 tahun	8	12,3
Total	65	100,0

Sumber: Data di olah

BPR Artha Ponorogo didominasi oleh karyawan dalam usia muda. Hal ini terlihat dari responden pada tabel yang berasal dari pengelompokan usia pada kuesioner, yang didominasi oleh usia 21 – 40 sejumlah 33 (50,8%) responden dari 65 responden yang di data.

Dominasi usia 21 – 40 yang menjadi karyawan BPR Artha Ponorogo ditafsirkan sebagai usia yang energik, penuh aktivitas dan selalu segar dan semangat dalam bekerja.

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4.
Pendidikan Terakhir Responden

	Frequency	Percent
SMA	34	52,3
D3	20	30,8
S1	11	16,9
Total	65	100,0

Sumber: Data di olah

Sementara sebagaimana yang terlihat pada tabel di atas, diketahui bahwa data responden terbesar BPR Artha Ponorogo

selama penelitian berpendidikan terakhir SMA, yaitu sebesar 34 (52,3%) dari jumlah 65 responden yang diberi kuesioner dan yang paling sedikit tidak S1, yaitu sebesar 11 responden atau 16,9%.

Dominasi tingkat pendidikan SMA yang menjadi karyawan BPR Artha Ponorogo ditafsirkan sebagai tingkat pendidikan yang dapat dikembangkan dan diarahkan sesuai kehendak dan keinginan perusahaan. Tingkat pendidikan ini sangat berpotensi dan memiliki kekuatan yang besar bagi masa depan perusahaan jika perusahaan mampu mengarahkan dan memaksimalkannya dengan baik.

4. Lama Bekerja

Tabel 4.5.
Lama Bekerja Responden

	Frequency	Percent
Va < 3 tahun	19	29,2
lid 3 - 5 tahun	39	60,0
> 5 tahun	7	10,8
Total	65	100,0

Sumber: Data di olah

Tabel di atas menerangkan bahwa responden terbesar BPR Artha Ponorogo telah bekerja selama 3 – 5 tahun dengan jumlah 39 (60%) dari jumlah 65 responden. Sementara responden terkecil telah bekerja lebih dari 5 tahun dengan jumlah 7 (10,8%) dari 65 responden yang diberi kuesioner.

4.2.2. Hasil Analisis

1. Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Perhitungan uji validitas dalam penelitian menggunakan aplikasi SPSS versi 18.00 dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Uji validitas dilakukan terhadap 12 item soal yang terdiri dari 3 item soal untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), 3 item soal untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2), 3 item soal untuk variabel Disiplin Kerja (X_3) dan 3 item soal untuk variabel Kinerja Karyawan (Y).

Adapun hasil uji validitas 12 butir pertanyaan penelitian ini terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6.

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No. Item Soal	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Soal_1	0,419	0.250	Valid
Soal_2	0,361	0.250	Valid
Soal_3	0,419	0.250	Valid
Soal_4	0,419	0.250	Valid
Soal_5	0,361	0.250	Valid
Soal_6	0,358	0.250	Valid
Soal_7	0,358	0.250	Valid
Soal_8	0,358	0.250	Valid
Soal_9	0,361	0.250	Valid
Soal_10	0,419	0.250	Valid
Soal_11	0,358	0.250	Valid
Soal_12	1	0.250	Valid

Sumber: Data di olah

Dua belas butir soal pada tabel 4.6. yang ditanyakan pada 65 responden, diketahui nilai r tabel sebesar 0.250. Nilai r tabel tersebut diperoleh berdasarkan rumus tabel r *product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*) = $n-2$, $df = 65-2 = 63$. Di mana berdasarkan rumus tersebut, distribusi (tabel r) untuk $\alpha = 0.05$ derajat kebebasan ($dk = n - 2$) adalah 0.250 dengan kaidah keputusan: jika r hitung $>$ r tabel berarti valid sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel berarti tidak valid. Nilai r hitung tersebut terlihat pada tabel 4.6. pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung).

Pada tabel 4.6. terlihat bahwa dari 12 item soal yang diuji validitasnya, seluruh item soal, nilai t hitung-nya lebih besar dari t tabel, sehingga seluruh soal tergolong valid dan layak digunakan sebagai alat pengambil data atau instrumen dalam penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah diketahui semua pertanyaan valid, analisis selanjutnya dengan uji reliabilitas. Reliabilitas diketahui dengan menguji atau membandingkan nilai r hitung (r *alpha*) pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dengan nilai konstanta, yaitu 0,6, di mana sebuah item soal dianggap reliabel bila r *alpha* $>$ konstanta (0,6) (Ghazali: 2013). Berdasarkan hal tersebut maka seluruh butir soal pada penelitian ini reliabel, karena angkanya lebih besar dari 0,6 sehingga layak digunakan sebagai instrumen pengambilan data dalam penelitian.

Tabel 4.7.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No. Item Soal	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	Konstanta	Keterangan
Soal_1	0,940	0.6	Reliabel
Soal_2	0,940	0.6	Reliabel
Soal_3	0,940	0.6	Reliabel
Soal_4	0,940	0.6	Reliabel
Soal_5	0,940	0.6	Reliabel
Soal_6	0,940	0.6	Reliabel
Soal_7	0,960	0.6	Reliabel
Soal_8	0,940	0.6	Reliabel
Soal_9	0,940	0.6	Reliabel
Soal_10	0,969	0.6	Reliabel
Soal_11	0,940	0.6	Reliabel
Soal_12	0,962	0.6	Reliabel

Sumber: Data di olah

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat sebelum melakukan *Uji Regresi Linear Berganda* pada uji hipotesis. Artinya bisa dikatakan bahwa tak akan ada uji *Uji Regresi Linear Berganda* tanpa ada uji asumsi klasik (Muhammad Iqbal, *Pengolahan data dengan Regresi Linear Berganda*, diunggah oktober, 2018)

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak, sebab dalam statistik parametrik, distribusi data yang normal adalah suatu keharusan dan merupakan syarat mutlak yang harus terpenuhi. Uji dilakukan sebagai syarat dalam uji *independent sample t test* (uji t), uji

paired sample t tes dan *uji anova* (uji F). Menurut Ghozali (2013: 160), Uji normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari α (0,05).

Setelah melakukan uji normalitas dengan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Gaya Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
N		65	65	65	65
Normal	20,38	20,02	20,38	19,98	19,98
Parameter $s^{a,b}$	2,029	2,211	2,029	2,132	2,132
Most	,148	,128	,148	,184	,184
Extreme	,121	,082	,121	,174	,174
Differences	-,148	-,128	-,148	-,184	-,184
Kolmogorov-Smirnov Z		1,192	1,032	,956	1,192
Asymp. Sig. (2-tailed)		,116	,237	,320	,116

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data di olah

Berdasarkan output Kolmogorov-Smirnov Test of Normality (Asymp. Sig. (2-tailed)), diperoleh nilai signifikansi untuk Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan masing-masing sebesar 0,116, 0,237, dan 0,320. Nilai signifikansi tersebut lebih besar ($>$) dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data Gaya

Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas dikenalkan oleh Ragnar Frisch Sebuah model regresi dikatakan terkena *multikolinieritas* apabila terjadi hubungan linier yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebas dari suatu model regresi. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya Multikolinieritas , dalam penelitian ini dengan menggunakan *tolerance and varianceinflationfactor* (VIF) (Sugiyono, 2010: 57).

Tabel 4.9.

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,252	1,033		,244	,199		
Gaya Kepemimpinan	,138	,240	,135	3,974	,001	,269	3,717
Lingkungan Kerja	,184	,142	,184	2,299	,199	,268	3,736
Disiplin Kerja	,959	,119	,791	8,059	,000	,541	1,850

Sumber: Data di olah

Dapat dilihat pada tabel kolom VIF di atas untuk setiap variabel *independent* penelitian bernilai 3,717, 3,736 dan 1,850.

Dengan demikian, berdasarkan data hasil analisis dan ketentuan pengujian. *Multikolinieritas* diketahui bahwa ketiga variabel *independent*, yaitu Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi *multikolinieritas*.

c. Uji Autokolerasi

Model regresi linier klasik mengasumsikan bahwa faktor pengganggu yang berhubungan dengan observasi tidak dipengaruhi oleh faktor pengganggu pada pengamatan lain. Apabila ada gangguan antara anggota serangkaian observasi pada data runtun waktu maka akan muncul autokorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, melalui metode table Durbin-Watson yang dapat dilakukan melalui program SPSS versi 18.00. Menentukan kriteria pengujian:

- 1) H_0 ditolak dengan kesimpulan terdapat autokorelasi positif dalam model bila $dw < dL$
- 2) H_0 ditolak dengan kesimpulan terdapat autokorelasi negative dalam model bila $dw > 4-dL$
- 3) H_0 diterima bila $du < dw < 4-du$

Untuk melakukan uji korelasi digunakan Pengujian Asumsi Autokorelasi terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara parsial

terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10.

Hasil Uji Autokorelasi

dl	d_u	$4-d_u$	4-dl	dw	interpretasi
1.5035	1,6960	2,3040	2,4965	2,131	Tidak terdapat autokorelasi

Sumber: Data di olah

Keterangan : - Jumlah data (observasi) = 65

- Dependent Variabel Y

- Nilai dl dan d_u pada level 10 % dengan $K = 3$, $N = 65$

(Gujarati, 2009: 402)

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai DW 2,131, selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai table signifikansi 5%, jumlah sampel $N=65$ dan jumlah variabel independen 3 ($K=3$). Nilai DW 2,131 lebih besar dari batas atas (d_u) yakni 1,6960 dan kurang dari ($4-d_u$) $4 - 1,6960 = 2,3040$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heterokedastisitas*. Untuk mengetahui ada tidaknya *heterokedastisitas* dapat dilakukan dengan uji *Glejser*.

Tabel 4.11.
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,252	1,033		,244	,199
Gaya Kepemimpinan	,138	,240	,135	3,974	,001
Lingkungan Kerja	,184	,142	,184	2,299	,199
Disiplin Kerja	,959	,119	,791	8,059	,000

Sumber: Data di olah

Pada uji *Glejser*, untuk mengetahui ada tidaknya *heterokedastisitas* dilakukan dengan menguji ada atau tidaknya pengaruh signifikan variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) dengan melihat nilai t /uji t . Jika Terdapat pengaruh maka tidak mengalami masalah *heteroskedastisitas*/terjadi *homoskedastisitas* Artinya penelitian dapat dilanjutkan ke analisis regresi linear berganda. Demikian pula sebaliknya. Pengaruh signifikan ini ada jika nilai hasil uji t (t_{hitung}) > dari t tabel. Nilai t tabel (distribusi t) dicari pada $\alpha = 5\%$: $2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $65-3-1 = 61$ (n adalah jumlah kasus, k adalah jumlah variabel independen), dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025), di mana hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,000.

Dari hasil perhitungan analisis uji t untuk variabel X_1 , X_2 dan X_3 diperoleh t hitung (3,974, 2,299 dan 8,059) > t tabel

(2,000). Artinya, Berdasarkan tabel di atas diketahui terdapat pengaruh signifikan nilai t statistik variabel X_1 , X_2 dan X_3 , sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas/terjadi homoskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independent (X_1 , X_2 dan X_3 /Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) secara serentak terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). dengan persamaan regresi sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta.

b_1 = Koefisien regresi dari variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan)

b_2 = Koefisien regresi dari variabel X_2 (Lingkungan Kerja)

b_3 = Koefisien regresi dari variabel X_3 (Disiplin Kerja)

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

e = *standar error* (faktor pengganggu)

Berdasarkan rumus tersebut maka dilakukan perhitungan terhadap data yang ada dengan menggunakan *SPSS 18*. Adapun output atau keluaran data terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12.
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
 $(Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e)$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,252	1,033		,244	,199
Gaya Kepemimpinan	,138	,240	,135	3,974	,001
Lingkungan Kerja	,184	,142	,184	2,299	,199
Disiplin Kerja	,959	,119	,791	8,059	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data di olah

Data hasil olahan pada tabel 4.12., jika dimasukkan dalam rumus sebagai berikut:

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

$$Y = 0,252 + (0,138)X_1 + (0,184)X_2 + (0,959)X_3$$

$$Y = 0,252 + 0,138 + 0,184 + 0,959$$

Berdasarkan model regresi dan tabel 4.10. di atas, maka hasil regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) $a = 0,252$

Berdasarkan hasil analisis, persamaan regresi linear berganda di atas, diketahui mempunyai konstanta sebesar 0,252. Besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja)

diasumsikan 0, maka variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 0,252, saat faktor lainnya dalam keadaan konstan.

2) $b_1 = 0,138$

Berdasarkan hasil analisis, koefisien variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,138 menunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,138, saat faktor lainnya dalam keadaan konstan.

3) $b_2 = 0,184$

Berdasarkan hasil analisis, koefisien variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,184 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,184, saat faktor lainnya dalam keadaan konstan.

4) $b_3 = 0,959$

Berdasarkan hasil analisis, koefisien variabel Disiplin Kerja sebesar 0,959 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja semakin lancar sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,959, saat faktor lainnya dalam keadaan konstan.

4. Koefisien Determinasi/R Square (R^2)

Analisis determinasi/R Square (R^2) (dalam regresi linear berganda) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) secara serentak

terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Jika Nilai R^2 sama dengan 0, maka dapat dikatakan bahwa Tidak terdapat sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi dependen. Sebaliknya, Nilai R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Tabel 4.13.

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 ^a	,683	,667	1,143

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data di olah

Berdasarkan tabel 4.13. tersebut di atas, didapati nilai R^2/R *Square* sebesar 0,683. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X1, X2 dan X3) terhadap variabel dependen (Y/Kinerja Karyawan) sebesar 0,683 atau sebesar 68,3%, atau bisa disebutkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

dan Disiplin Kerja) mampu menjelaskan persentase hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 68,3%. Sedangkan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya, Kinerja Karyawan terhadap BPR Artha Ponorogo, selain disebabkan oleh faktor Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja juga dipengaruhi oleh hal lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti Gaya Kepemimpinan kerja atau karena faktor komitmen organisasi.

Angka R sebesar 0,826 atau 82,6% menunjukkan bahwa terjadi hubungan sangat kuat antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Disebut sangat kuat, karena hasil analisis menunjukkan angka lebih dari 0,80 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat, sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.14.

Kriteria Penilaian Korelasi Berganda

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,129	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,70 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

(Slamet Santoso, 2010: 69)

5. Uji Hipotesis

a. Uji t Hitung

1) Uji t Faktor Gaya Kepemimpinan

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen X_1 (Gaya Kepemimpinan) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y).

Berikut output hasil Uji t faktor Gaya Kepemimpinan:

Tabel 4.15.

Hasil Uji t Faktor Gaya Kepemimpinan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,252	1,033		,244	,199
Gaya Kepemimpinan	,138	,240	,135	3,974	,001
Lingkungan Kerja	,184	,142	,184	2,299	,199
Disiplin Kerja	,959	,119	,791	8,059	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data di olah

Pengujian koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan

a) Merumuskan hipotesis

Ha: Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan/ X_1 , secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Artha Ponorogo

b) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

c) Menentukan t hitung

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh t hitung sebesar 3,974

d) Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $65-3-1 = 61$ (n adalah jumlah kasus, k adalah jumlah variabel independen), dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025), hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,000

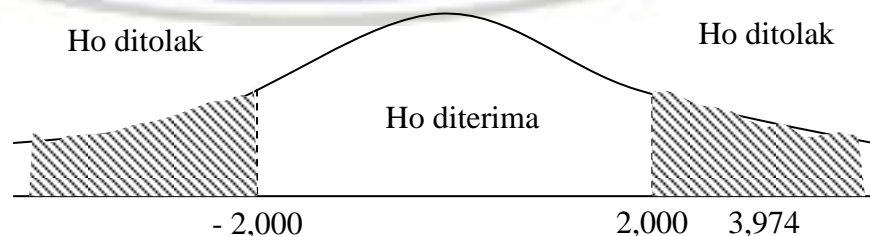
e) Kriteria Pengujian diterima bila

H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} < -t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak jika $-t_{\text{hitung}} > -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

f) Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai t hitung $>$ t tabel ($3,974 > 2,000$) maka H_0 ditolak

g) Daerah penentuan H_0 

Gambar 4.1 Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan

h) Kesimpulan

Oleh karena Nilai t hitung $>$ t tabel ($3,974 > 2,000$) maka H_a diterima, artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

2) Uji t Faktor Lingkungan Kerja

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen X_2 (Lingkungan Kerja) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y).

Berikut output hasil Uji t faktor Lingkungan Kerja:

Tabel 4.16.

Hasil Uji t Faktor Lingkungan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,252	1,033		,244	,199
Gaya Kepemimpinan	,138	,240	,135	3,974	,001
Lingkungan Kerja	,184	,142	,184	2,299	,199
Disiplin Kerja	,959	,119	,791	8,059	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data di olah

Pengujian koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

a) Merumuskan hipotesis

H_a : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja/ X_2 , secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

b) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

c) Menentukan t hitung

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh t hitung sebesar 2,299

d) Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $65-3-1 = 61$ (n adalah jumlah kasus, k adalah jumlah variabel independen), dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025), hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,000

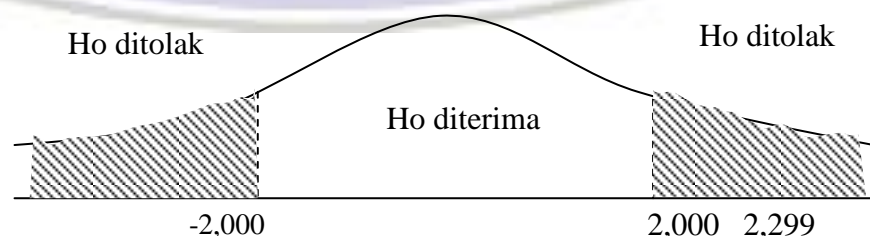
e) Kriteria Pengujian diterima bila

H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} < -t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak jika $-t_{\text{hitung}} > -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

f) Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai $-t_{\text{hitung}} > -t_{\text{tabel}}$ ($2,299 > 2,000$) maka H_0 ditolak

g) Daerah penentuan H_0 

Gambar 4.2 Uji Hipotesis Lingkungan Kerja

h) Kesimpulan

Oleh karena Nilai t hitung $>$ t tabel ($2,299 > 2,000$) maka H_a diterima, artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan .

3) Uji t Faktor Disiplin Kerja

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen X_3 (Disiplin Kerja) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y).

Berikut output hasil Uji t faktor Disiplin Kerja:

Tabel 4.17.

Hasil Uji t Faktor Disiplin Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,252	1,033		,244	,199
Gaya Kepemimpinan	,138	,240	,135	3,974	,001
Lingkungan Kerja	,184	,142	,184	2,299	,199
Disiplin Kerja	,959	,119	,791	8,059	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data di olah

Pengujian koefisien regresi variabel Disiplin Kerja

a) Merumuskan hipotesis

H_a : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja/ X_3 , secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

b) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

c) Menentukan t hitung

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh t hitung sebesar 8,059

d) Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $65-3-1 = 61$ (n adalah jumlah kasus, k adalah jumlah variabel independen), dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025), hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,000

e) Kriteria Pengujian diterima bila

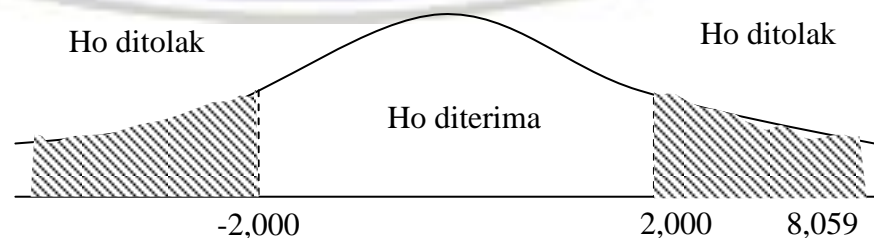
H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} < -t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak jika $-t_{\text{hitung}} > -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

f) Membandingkan t hitung dengan t tabel

Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($8,059 > 2,000$) maka H_0 ditolak

g) Daerah penentuan H_0



Gambar 4.3 Uji Hipotesis Disiplin Kerja

h) Kesimpulan

Oleh karena Nilai t hitung $>$ t tabel ($8,059 > 2,000$) maka H_a diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan .

b. Uji F (Uji Simultan/Secara Bersama-sama)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen X_1 , X_2 dan X_3 berpengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap variabel dependen (Y).

Berikut output hasil Uji F:

Tabel 4.18.

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	171,222	3	57,074	43,716	,000 ^a
Residual	79,639	61	1,306		
Total	250,862	64			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data di olah

Tahapan yang berkaitan dengan uji F

1) Merumuskan hipotesis

H_a : Terdapat pengaruh variabel independen

(Gaya Kepemimpinan/ X_1 , Lingkungan Kerja/ X_2 dan Disiplin Kerja/ X_3) secara bersama-sama/simultan terhadap variabel dependen (Y /Kinerja Karyawan).

2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian).

3) Menentukan F hitung

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh F hitung sebesar 43,716

4) Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, derajat kebebasan (df) $(n-k-1)$ atau $65-3-1 = 61$ (n adalah jumlah kasus, k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 2,76

5) Kriteria Pengujian diterima bila

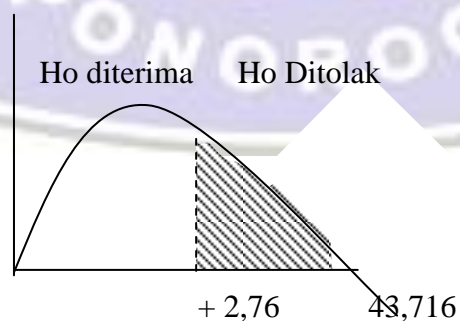
Ho diterima bila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$

Ho ditolak bila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

6) Membandingkan F hitung dengan F tabel

Nilai $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($43,716 > 2,76$)

7) Daerah penentuan Ho



Gambar 4.4 Uji F test Kinerja Karyawan

8) Kesimpulan

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($43,716 > 2,76$) maka H_a diterima, artinya terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama/simultan terhadap Kinerja Karyawan.

4.3. Pembahasan

Berdasarkan analisis data penelitian didapati beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Artha Ponorogo

Berdasarkan analisis data didapati bahwa Kinerja Karyawan Pada BPR Artha Ponorogo dipengaruhi oleh faktor Gaya Kepemimpinan, di mana berdasarkan hasil uji statistik dengan SPSS verssi 18.00 (Uji t) variabel independen Gaya Kepemimpinan, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,974 > 2,000$).

Menurut Pasolong (2013: 37) gaya kepemimpinan dapat di definisikan sebagai suatu cara atau model kepemimpinan yang dipergunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan. Misalkan jika seorang pemimpin bersikap tidak respek terhadap karyawan, maka karyawan akan merasa ketidaknyamanan dalam bekerja, sehingga

karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal. Sebaliknya jika seorang pemimpin bersikap respek terhadap karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman ketika bekerja, dan berdampak pada kinerja karyawan yang maksimal).

Pernyataan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Artha Ponorogo juga didukung oleh hasil penelitian Dhesta Listiyana (2015). Judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Daerah (Studi pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Wonogiri). Hasil penelitian menunjukkan: 1) Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Daerah, 2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Daerah sedangkan 3) Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Daerah.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Artha Ponorogo

Berdasarkan analisis data didapati bahwa Kinerja Karyawan Pada BPR Artha Ponorogo juga dipengaruhi oleh faktor Lingkungan Kerja, di mana berdasarkan hasil uji statistik dengan SPSS verssi 18.00 (Uji t) variabel independen Lingkungan Kerja, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,299 > 2,000$).

Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2012: 118) yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan tersebut, misalnya meja, kursi, alat tulis kantor, pencahayaan, sirkulasi udara, hubungan kerja, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja dari suatu karyawan, karena menurut Kusuma (2013) kinerja karyawan yang baik tercipta apabila lingkungan kerja dalam suatu organisasi baik dan kondusif.

Pernyataan tersebut tidak jauh beda dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Djuremi, Leonardo Budi Hasiolan dan Maria Magdalena Minarsih (2016). Judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang“. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel accidental sampling. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; (4) lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Artha Ponorogo

Berdasarkan analisis data didapatkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Artha Ponorogo, di mana berdasarkan hasil uji statistik dengan SPSS versi 18.00 (Uji t) variabel independen Gaya Kepemimpinan, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel (8,059 $>$ 2,000).

Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2014: 259) yang mengatakan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesetiaan karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan selalu mentaati peraturan perusahaan. Disiplin kerja merupakan faktor sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Hal senada dikemukakan oleh Sinambela (2008: 4) yang mengatakan bahwa disiplin kerja, merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2014: 259), disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan

dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Pernyataan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Artha Ponorogo juga didukung oleh hasil penelitian Sadali (2015 yang berjudul “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Deskripsi Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama SeKabupaten Klaten”. Penelitian ini merupakan penelitian survey. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel 100 pegawai se-Kantor Urusan Agama sekabupaten Klaten. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *quota random* sampling. Data diperoleh secara langsung dari hasil penyebaran kuesioner. Alat analisis yang dipakai regresi linear. Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi, disiplin kerja, deskripsi pekerjaan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Bersama-Sama/Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Artha Ponorogo.

Berdasarkan analisis data didapati bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama/simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Artha Ponorogo, di mana berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung > F tabel (43,716 > 2,76).

Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Hamid (2014: 87) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan.. Sependapat dengan Raharjani, Swasta dan Handoko (2016) mengemukakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan antara lain terdiri dari; Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja (Raharjani, 2015),

Pernyataan tersebut tidak jauh beda dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhesta Listiyana (2015). Judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Daerah (Studi pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Wonogiri) dan Djuremi, Leonardo Budi Hasiolan dan Maria Magdalena Minarsih (2016). Judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang“ sebagaimana yang telah dikemukakan di atas.

Akhirnya secara umum dapat dikemukakan bahwa berdasarkan analisis data penelitian didapati beberapa hal sebagai berikut: bahwa ternyata Kinerja Karyawan BPR Artha Ponorogo dipengaruhi oleh faktor Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, dengan pengaruh tertinggi pada faktor Disiplin Kerja. Tingginya faktor Disiplin Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan terhadap BPR Artha Ponorogo menunjukkan bahwa karyawan BPR Artha Ponorogo dalam beraktivitas dan mengambil tindakan selalu

mengutamakan disiplin. Dengan kata lain, bagi karyawan BPR Artha Ponorogo, meski Gaya Kepemimpinan yang didukung oleh Lingkungan Kerja yang memadai, semuanya tidak akan dapat berjalan baik tanpa dukungan disiplin kerja yang maksimal.

Sehubungan dengan hal tersebut agar (agar kinerja tetap terjaga), maka BPR Artha Ponorogo perlu terus menjaga hal ini, bahkan jika perlu, meningkatkan disiplin kerja yang sudah ada dengan dukungan fasilitas agar lebih efektif dan efisien.

Selain itu, meski berdasarkan penelitian saat ini, Lingkungan Kerja menjadi faktor dengan nilai pengaruh terendah dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan terhadap BPR Artha Ponorogo, Lingkungan Kerja tetap perlu mendapat perhatian demi meningkatkan kinerja yang sudah baik, karena lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu penunjang kenyamanan kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan disiplin kerja.

