

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA,
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BANK BRI BOYOLALI**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh :
TATAG DWI HARY LAKSANA
B100150261**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI
BOYOLALI**

NASKAH PUBLIKASI

Oleh:

TATAG DWI HARY LAKSANA

B100150261

Telah diperiksa dan disetujui oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Mabruroh' with a stylized flourish at the end.

(Dra. Mabruroh, M.M.)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI
BOYOLALI**

TATAG DWI HARY LAKSANA

B100150261

**Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 22 Agustus 2019
Dan telah dinyatakan memenuhi syarat.**

Dewan Penguji:

- 1. Prof. Dr. H.M. Wahyuddin, M.S.**
(Ketua Dewan Penguji)
- 2. Drs. Kusdiyanto, M.Si.**
(Anggota I Dewan Penguji)
- 3. Dra. Mabruroh, M.M.**
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)

Dekan,



Dr. Syamsudin, M.M.

NIK. 19570217 1986 031 001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dari pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 30 Agustus 2019

Penulis



TATAG DWI HARY LAKSANA

B100150261

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI BOYOLALI

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi pada bank BRI Boyolali. Penelitian ini menggunakan metode *total sampling*, pada bank BRI Boyolali dengan jumlah populasi sebesar 40 karyawan dan sampel sebesar 40 karyawan. Penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda dengan teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji ketetapan model penduga, dan uji hipotesis (uji t). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima. Dan komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi, kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of leadership style, work discipline, and communication on employee performance in bank BRI Boyolali. This study uses the total sampling method, in the bank BRI Boyolali with a population of 40 employees and a sample of 40 employees. This study uses multiple linear regression test with the analysis technique used is the classical assumption test, the estimation model test predictor, and hypothesis testing (t test). The results of this study indicate that leadership style variables have an effect on and significant on employee performance, accepted. Work discipline variables have an effect on and significant on employee performance, accepted. And communication variables have an effect on and significant on employee performance, accepted.

Keywords: leadership style, work discipline, communication, employee performance

1. PENDAHULUAN

Pada awal abad 21, setiap organisasi diharuskan untuk melakukan dinamika perubahan. Oleh karena itu setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi, sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi.

Dalam segala aspek kehidupan manusia tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja.

Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang. atau lebih, yang berfungsi secara relative terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama (Robbins, 2006).

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Widodo (2006:78) mengemukakan kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat, sesuai dengan standar organisasi.

Tentunya setiap organisasi membutuhkan seorang penggerak untuk mencapai tujuan tertentu dan menghadapi setiap dinamika perubahan yaitu, pemimpin yang cakap dan berpengalaman untuk membawa organisasinya. Pemimpin dalam menggerakkan sumber daya dapat mengaplikasikan gaya kepemimpinannya yang sesuai dengan kebutuhan organisasinya. Suatu organisasi baik itu pemerintah maupun swasta dituntut untuk dapat menampilkan kinerja terbaiknya secara konsisten guna pencapaian tujuan organisasinya. Salah satu faktor yang menentukan pencapaian kinerja dan tujuan organisasi adalah kinerja sumber daya manusianya.

Faktor kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang optimal, pemimpin harus memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilannya. Dengan diberi kesempatan tersebut, maka kelancaran pelaksanaan tugas dan tujuan organisasi akan tercapai sebagaimana yang diharapkan.

Kepemimpinan dalam operasionalnya ditentukan oleh gaya kepemimpinannya, karena pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik, khas sehingga tingkah dan gayanya sendiri membedakan dirinya dari orang lain. Gaya atau style hidupnya ini pasti akan

mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Menurut Nawawi (2006), gaya kepemimpinan adalah sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahannya. Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek dari pada gaya kepemimpinan yang lainnya.

Selain kepemimpinan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja dan komunikasi. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Menurut Soegeng Pridjominto, (1993) mengemukakan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya. Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Untuk itu disiplin harus ditumbuhkan kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor komunikasi. Komunikasi dapat diartikan sebagai proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran dan perasaan, dari satu pihak (dalam hal ini manusia) ke pihak lain. Komunikasi merupakan urat nadi aktivitas setiap kelompok manusia karena melalui komunikasi tercipta saling pengertian antara pihak tertentu dengan pihak lain, sekaligus juga meningkatkan keharmonisan dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan atau tugas yang berbeda-beda. Mengingat bahwa dalam organisasi terdapat individu-individu berbeda karakter yang harus menggabungkan diri dalam tim-tim kerja, komunikasi yang seharusnya dikembangkan dengan baik. Melalui komunikasi yang baik setiap pegawai dapat mengetahui tanggungjawab dan wewenang masing-masing.

Menurut Mangkunegara (2012:54) mengemukakan komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain atau kontak antar seseorang kepada orang lain, sehingga terjadi transfer informasi Komunikasi

sendiri adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan dalam lingkup umum maupaun organisasi yang secara formal maupun informal. Begitu juga menurut Gorris (2007), menjelaskan bahwa komunikasi memiliki arti sebuah kegiatan dengan tujuan bertukar informasi, dengan melintasi ruang dan waktu dan menggunakan berbagai sarana teknis atau alami. Efisiensi dalam suatu organisasi mengharuskan individu didalamnya harus mampu menyampaikan pesan dengan baik. Keterampilan komunikasi telah terbukti menjadi elemen yang paling kuat untuk memiliki kinerja yang baik. Keterampilan komunikasi dengan efektif, bertindak sebagai jembatan untuk manajer dan pemimpin untuk mencapai kemajuan cepat dalam karir mereka.

Dengan komunikasi yang baik maka maksud dari seorang individu kepada individu lainnya akan tersampaikan dengan baik pula, lain halnya jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka dikhawatirkan akan terjadi missed communication dan missed understanding. Lebih lanjut jika hal ini dibiarkan terus berlangsung maka kinerja individu dalam lingkup kecil dan perusahaan dalam lingkup besar akan terganggu.

Bank Rakyat Indonesia adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat, menyalurkan kembali dana ke masyarakat, dan memberikan pelayanan produk dan jasa lainnya. Dalam pekerjaannya bank BRI harus didukung dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang dimaksud disini adalah karyawan, dalam suatu perusahaan pasti ada seorang pemimpin yang memimpin karyawan karena tanpa danya pemimpin karyawan akan bekerja tanpa arah dan tidak ada tujuan, di dalam Bank BRI sendiri ada aturan tentang pemimpin yaitu disetiap unit atau kantor-kantor BRI selalu terjadi pergantian pemimpin setiap satu tahun sekali atau dua tahun paling maksimal memimpin disuatu kantor. Setiap pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan berbeda. Dimana setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif maupun negatif atas kinerja karyawan. Aspek disiplin karyawan juga menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan dimana dalam penerapannya setiap kantor pasti berbeda-beda dalam tingkat kedisiplinannya dan bagaimana sanksi yang diberikan untuk pegawai yang kurang disiplin. Selain itu faktor komunikasi juga sangat diperlukan dalam suatu pekerjaan yang bukan hanya mengandalkan satu orang, tapi kerjasama dengan banyak orang.

2. METODE

Jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuisioner yang dibagikan oleh peneliti dan diisi responden (pegawai bank BRI Boyolali). Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh karyawan Bank BRI Boyolali sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan Kuisioner/angket. Variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan. Metode analisis data meliputi Uji validitas, Uji Reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi Uji normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas. Teknik analisis hipotesis dengan Analisis Regresi Berganda, Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi (R^2)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	25	62,5
Wanita	15	37,5
Total	40	100

Sumber : Data primer diolah, dengan SPSS versi 21.0

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 orang (62,5%) dan wanita sebanyak 15 (37,5%).

Tabel 2. Karakteristik Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 30 tahun	16	32
30 – 40 tahun	19	38
$\geq$ 41 tahun	15	30
Jumlah	40	100

Sumber : Data primer diolah, dengan SPSS versi 21.0

Berdasarkan tabel 2 diketahui responden sebagian besar berusia antara usia 30 -40 tahun sebanyak 19 orang atau 38%, karyawan berusia < 30 tahun sebanyak 16 orang atau 38% dan karyawan berusia $\geq$ 41 tahun sebanyak 15 orang (30%).

Tabel 3. Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	5	12,5
D3	13	32,5
S1	22	55,0
Jumlah	40	100

Sumber : Data primer diolah, dengan SPSS versi 21.0

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebanyak 5 responden atau 12,5% merupakan tamatan SMA, sebanyak 13 responden (32,5%) karyawan yang lulus D3, sebanyak 22 responden (32,5%) karyawan yang lulus S1.

Tabel 4. Karakteristik Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 5 tahun	9	22,5
5 – 10 tahun	19	47,5
> 10 tahun	12	30,0
Jumlah	40	100

Sumber : Data primer diolah, dengan SPSS versi 21.0

Berdasarkan tabel diatas diketahui 9 responden atau 22,5% merupakan lama bekerja < 5 tahun, sebanyak 19 responden atau 47,5% karyawan yang bekerja 5-10 tahun, sebanyak 12 responden atau 30% karyawan bekerja selama > 10 tahun.

3.2 Hasil Analisis

Tabel 5. Rangkuman validitas instrumen Gaya Kepemimpinan (X_1)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
GK 1	0,784	0,312	Valid
GK 2	0,731	0,312	Valid
GK 3	0,746	0,312	Valid
GK 4	0,753	0,312	Valid
GK 5	0,698	0,312	Valid
GK 6	0,795	0,312	Valid
GK 7	0,742	0,312	Valid

Sumber : Data primer diolah, dengan SPSS versi 21.0

Dari tabel di atas maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan tentang variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 6. Rangkuman Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X_2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
DK 1	0,763	0,312	Valid
DK 2	0,748	0,312	Valid
DK 3	0,876	0,312	Valid
DK 4	0,846	0,312	Valid
DK 5	0,855	0,312	Valid
DK 6	0,754	0,312	Valid
DK 7	0,644	0,312	Valid
DK 8	0,530	0,312	Valid

Sumber : Data primer diolah, dengan SPSS versi 21.0

Pada tabel 6 pertanyaan tentang variabel Disiplin Kerja (X_3) menunjukkan bahwa butir pertanyaan adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 7. Rangkuman Validitas Instrumen untuk Variabel Komunikasi (X_2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
K 1	0,728	0,312	Valid
K 2	0,788	0,312	Valid
K 3	0,825	0,312	Valid
K 4	0,850	0,312	Valid
K 5	0,607	0,312	Valid

Sumber : Data primer diolah, dengan SPSS versi 21.0

Tabel 7 pertanyaan tentang variabel Komunikasi (X_3) menunjukkan bahwa butir pertanyaan adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 8. Rangkuman Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KK 1	0,751	0,312	Valid
KK 2	0,789	0,312	Valid
KK 3	0,710	0,312	Valid
KK 4	0,744	0,312	Valid
KK 5	0,592	0,312	Valid

Sumber : Data primer diolah, dengan SPSS versi 21.0

Tabel 8 pertanyaan variabel Kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa butir pertanyaan semuanya valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 9. Rangkuman Uji Reliabilitas

Variabel	r_{alpha}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,862	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,893	0,60	Reliabel
Komunikasi (X_3)	0,800	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,762	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, dengan SPSS versi 21.0

Dari tabel 9 menunjukkan bahwa semua variabel baik Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Komunikasi (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel karena mempunyai nilai alfa cronbach $> 0,6$, sehingga dapat dipergunakan untuk mengolah data selanjutnya.

Tabel 10. Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	Prob.	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,829	0,05	Normal
Disiplin Kerja (X_2)	0,062	0,05	Normal
Komunikasi (X_3)	0,195	0,05	Normal
Kinerja karyawan (Y)	0,127	0,05	Normal

Sumber : Data primer diolah, dengan SPSS versi 21.0

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan melihat nilai *Kolmogorov-Smirnov* meliputi Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Komunikasi (X_3)

dan Kinerja karyawan (Y) ternyata lebih besar dari $\alpha=5\%$ ($p>0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan data yang diperoleh memiliki sebaran yang normal.

Tabel 11. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	α	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,295	3,386	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,356	2,811	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Komunikasi	0,250	4,008	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah, dengan SPSS versi 21.0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa $VIF < 10$ dan nilai toleransi $> 0,1$, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	taraf signifikansi	Sig.	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,05	0,824	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,05	0,065	Bebas Heteroskedastisitas
Komunikasi	0,05	0,236	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, dengan SPSS versi 21.0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Nilai probabilitas $> 0,05$ berarti bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 13. Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel	β	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
(Constant)	1,221			
Gaya Kepemimpinan	0,217	2,886	0,007	H_1 diterima
Disiplin Kerja	0,336	2,690	0,011	H_2 diterima
Komunikasi	0,240	2,279	0,029	H_3 diterima
F	= 59,085	Sig. = 0,00		
R	= 0,913			
R^2	= 0,831			

Sumber : Data primer diolah, dengan SPSS versi 21.0

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut : $Y = 1,221 + 0,217 X_1 + 0,336 X_2 + 0,240 X_3$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut: a = Konstanta sebesar 1,221 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi diabaikan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 1,221. b_1 = Koefisien regresi X_1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,217 maksudnya adalah jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,217. Begitu juga sebaliknya jika gaya kepemimpinan mengalami penurunan sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,217. b_2 = Koefisien regresi X_2 (Disiplin Kerja) sebesar 0,336. maksudnya

adalah jika disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,336. Begitu juga sebaliknya jika disiplin kerja mengalami penurunan sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,336. b_3 = Koefisien regresi X_3 (Komunikasi) sebesar 0,240. maksudnya adalah jika komunikasi mengalami kenaikan sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,240. Begitu juga sebaliknya jika komunikasi mengalami penurunan sebesar satu poin maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,240.

Tabel 14. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	1,221	1,539	,793	,433
Gaya	,217	,075	2,886	,007
1 Kepemimpinan				
Disiplin Kerja	,336	,125	2,690	,011
Komunikasi	,240	,105	2,279	,029

Sumber : Data primer diolah, dengan SPSS versi 21.0

Uji t yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y). Dari perhitungan diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,886 > t_{tabel} = 2,026$, dan nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,007 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI Boyolali” terbukti kebenarannya.

Uji t yang berkaitan dengan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Dari perhitungan diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,690 > t_{tabel} = 2,026$, dan nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,011 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI Boyolali” terbukti kebenarannya.

Uji t yang berkaitan dengan Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y). Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 2,279 > t_{tabel} = 2,026$ dan nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,029 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga ada pengaruh yang signifikan Komunikasi terhadap

Kinerja karyawan. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI Boyolali”, terbukti kebenarannya.

Tabel 15. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	167,048	3	55,683	59,085	,000 ^b
	Residual	33,927	36	,942		
	Total	200,975	39			

Sumber : Data primer diolah, dengan SPSS versi 21.0

Berdasar hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 59,085, angka tersebut berarti menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,866 ($59,085 > 2,866$) dan diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. Karena nilai $Sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dari hasil ini menunjukkan bahwa “Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 16. Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,912 ^a	,831	,817	,971

Sumber : Data primer diolah, dengan SPSS versi 21.0

Berdasar hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,831, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi) menjelaskan variasi Kinerja karyawan di BRI Boyolali sebesar 83,1% dan 16,9% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

3.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,221 + 0,217X_1 + 0,336X_2 + 0,240X_3$ berdasarkan persamaan tersebut terlihat bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank BRI di Boyolali. Dalam penelitian ini menunjukkan koefisien regresi dari masing-masing variabel independent bernilai positif.

Hasil pada uji t, diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{hitung} 2,886 > t_{tabel} 2,026$. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{hitung} 2,690 > t_{tabel} 2,026$. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t_{hitung}

$2,279 > t_{\text{tabel}} 2,026$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan paling pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Boyolali.

Berdasarkan hasil uji F menunjukan nilai Fhitung sebesar $59,085 > F_{\text{tabel}}$ sebesar 2,866 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ Ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Boyolali.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang di dapat nilai R square 0,831 artinya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan komunikasi (X3) terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 83,1% dan sisanya sebesar 16,9% di pengaruhi variabel lain.

a. Keterkaitan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penelitian Terdahulu:

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank BRI Boyolali. Ini membuktikan bahwa adanya kesamaan penelitian yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di Bank BNI (Regional Sales Manado).

Kepemimpinan merupakan suatu topik pembahasan yang klasik, namun tetap sangat menarik untuk diteliti karena menentukan keberlangsungan suatu organisasi, kepemimpinan itu sendiri esensinya adalah pertanggung jawaban dan orang yang bertanggung jawab harus mempunyai kinerja yang baik dan mampu mendisiplin bawahnya agar mematuhi peraturan yang dibuat agar semua karyawan disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

b. Keterkaitan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penelitian Terdahulu:

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan terhadap Kinerja karyawan Bank BRI Boyolali. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silvy L. Mandey (2014) hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.

Disiplin kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap

tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi karyawannya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diperusahaan. Setiap karyawan memiliki sifat yang berbeda, begitu juga dalam hal mengikuti peraturan. Walaupun para atasan sudah ketat dalam mengawasinya, jika karyawan itu sendiri tidak memiliki kesadaran akan disiplin kerja yang diterapkan maka akan terus terjadi pelanggaran yang nantinya berdampak pada hasil kerja.

c. Keterkaitan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penelitian Terdahulu:

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank BRI Boyolali. Ini membuktikan adanya kesamaan dengan penelitian yang dilakukan Sofiyanti dan Nawawi dan Indriyanti Endah Susetyo (2017) yang menyatakan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Komunikasi merupakan bentuk hubungan manusia yang saling pengaruh mempengaruhi satu sama lainnya dalam suatu organisasi. Tujuan komunikasi membangun hubungan sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku itu. Bagi organisasi komunikasi merupakan saluran untuk proses manajerial yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan, sehingga wajar untuk disimpulkan bahwa salah satu kekuatan yang menghambat kinerja kerja kelompok adalah kurangnya komunikasi yang efektif. Komunikasi dalam organisasi karena banyak yang lebih mementingkan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya dibandingkan berkomunikasi dengan pihak-pihak yang ada di dalam organisasi BRI Boyolali. Diperlukannya kerjasama antar karyawan untuk mencapai kesejahteraan organisasi, kalau organisasi mengalami penurunan salah satu faktor utama yaitu terjadinya komunikasi yang buruk yang terjadi di dalam organisasi sedangkan komunikasi terjadi dengan baik akan menciptakan hubungan yang harmonis antar karyawan atau dengan atasan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan BRI Boyolali.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Boyolali.
- b. Gaya kepemimpinan paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Boyolali. Diikuti dengan disiplin kerja, dan, komunikasi.
- c. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Boyolali.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan haruslah mencari seorang pemimpin yang berkualitas dan bisa dijadikan contoh oleh semua karyawan. Dalam meningkatkan kinerja juga harus sangat memperhatikan disiplin kerja yang ada, dengan selalu mentaati peraturan yang ada maka kinerja akan berjalan dengan lancar dan perusahaan mampu mencapai target. Komunikasi dapat meningkatkan kinerja Bila komunikasi efektif dapat terwujud maka. Kinerja karyawan akan semakin tinggi. Dengan komunikasi yang efektif karyawan tidak akan mengalami kebingungan dalam melaksanakan SOP yang dibuat oleh perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik. Karyawan akan merasa dilibatkan dengan adanya komunikasi dua arah yang terstruktur dan umpan balik yang dihasilkan dari komunikasi dua arah tersebut, baik antar atasan, antar bawahan, ataupun antara atasan dan bawahan.
- b. Untuk penelitian-penelitian selanjutnya, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2006. Prosedur penelitian suatu pendekatan paraktek. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Handoko. T. Hani, 2005, Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE , Yogyakarta.
- Hasibuan 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara Jakarta
<https://id.m.wikipedia.org>
- Kartono, Kartini. (2002) Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta, Rajawali Press.
- Kartono, Kartini. 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Katiandagho, Christian, etc. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo Area Manado. Jurnal EMBA. 2 (3): 2303-1174.
- Masmuh, A, 2010. Komunikasi organisasi dalam perspektif teori dan praktek. Cetakan 2, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang.
- Murdoko , E. W. H, 2013. Optimalkan The Leader In You. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Nitisemito 1992, Pengantar Manajemen, Penerbit Andi Yogyakarta
- Nitisemito, Alex S., 2000, Manajemen Personalia, Penerbit Andi Ofset, Yogyakarta.
- Sastrohardiwiroyo, Siswanto. 2002 Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2013. Manajemen Sumber daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung : Alfabeta. Bandung
- Suranto AW, Komunikasi Efektif untuk Mendukung Kinerja Perkantoran, (<http://www.uny.ac.id/home/artikel.php?m=&I=3&k=23>), 9 Febuari 2007.
- Suwarto, 2002.Perilaku Keorganisasian. Edisi Kedua. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Tampubolon, B. D, 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang telah Menerapkan SNI 10-9001-2001. Jurnal Standardisasi. No 9.