

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang

Ananda Putri Sephiani<sup>1</sup>, Eko Murti Saputra<sup>2</sup>, Marsudi<sup>3</sup>, Yuritanto<sup>4</sup>, Armansyah<sup>5</sup>

Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

E-mail : [anandaputri8989@gmail.com](mailto:anandaputri8989@gmail.com), [ekom16278@gmail.com](mailto:ekom16278@gmail.com), [manchah494@gmail.com](mailto:manchah494@gmail.com)

---

### Article History:

Received: 10 Desember 2024

Revised: 01 Januari 2025

Accepted: 04 Januari 2025

### Keywords:

*Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

***Abstract:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang. penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang mana seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 yaitu sebanyak 50 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi ( $0,016 < 0,05$ ), Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi ( $0,003 < 0,05$ ), Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi ( $0,002 < 0,05$ ). Kesimpulan dari penelitian ini terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama Terhadap kinerja Pegawai di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang dengan tingkat signifikansi ( $0,001 < 0,05$ ).*

---

### PENDAHULUAN

Sumber daya paling berharga bagi perusahaan adalah karyawan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM. Oleh karena itu, penting untuk mengelola SDM secara efektif dengan menggunakan alat manajemen yang tepat. Karyawan harus memiliki kemampuan, bakat, pengalaman, dan pengetahuan yang memadai. Pelatihan, pengembangan, motivasi, dan imbalan adalah elemen penting dalam pengelolaan SDM. Keberhasilan perusahaan juga bergantung pada kemampuan mengatasi masalah internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Mengukur kinerja karyawan sangat penting karena mempengaruhi pencapaian target perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017); (Kurnia Saputra, dkk, 2023) . Dorongan untuk karyawan dapat bekerja dengan baik adalah memenuhi keinginan karyawan tersebut seperti gaji yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta pimpinan dalam perusahaan tersebut yang adil dan bijaksana. Selain faktor penting perusahaan adalah karyawan, faktor lainnya adalah pemimpin dalam perusahaan tersebut. Kepemimpinan yang efektif dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin memiliki kekuatan untuk dapat mendorong dan mempengaruhi karyawannya untuk melakun pekerjaan dengan baik demi tercapainya tujuan hingga kepuasan kerja.

Gaya kepemimpinan oleh seorang pemimpin memiliki kaitan dengan implikasi potensial untuk hasil kinerja. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahan untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya (Ginting & Sari, 2019). Menurut Robbins dan Judge (Andriani & Widiawati, 2017) motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (Manampiring et al., 2021) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Menurut Sastrohadiwiryono (Hustia, 2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu (1) frekuensi kehadiran, (2) tingkat kewaspadaan, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) ketaatan pada peraturan kerja, dan (5) etika kerja. Kinerja pegawai pastinya didukung dengan disiplin sebagai bentuk usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai demi mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga didukung oleh data presentase kehadiran pegawai BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang pada tahun 2024.

**Tabel 1. Presentase kehadiran pegawai BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang.**

Kegiatan	Jumlah pegawai	Jumlah pegawai yang datang terlambat	Rata-rata presentase keterlambatan	Jumlah pegawai yang datang tepat waktu	Rata-rata jumlah pegawai yang hadir & tepat waktu
Kehadiran di kantor	50	15 orang	30%	35 orang	70%
Meninggalkan kantor tanpa izin	50	20 orang	40%	30 orang	60%

*Sumber: BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang.*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh data pegawai di BPR Dana Prima Mandiri terdiri dari 50 pegawai yang dimana tingkat pegawai yang datang terlambat mencapai 30% dan tingkat pegawai yang meninggalkan kantor tanpa izin mencapai 40%. Dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang ada merupakan masalah kedisiplinan yang kurang baik dari pegawai, dimana hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran di kantor dan tingkat meninggalkan kantor tanpa izin. Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu menjadi hal yang diperhitungkan dan diperhatikan karena hal ini berkaitan langsung dengan kedisiplinan dan berpengaruh pada kinerja pegawai. Sedangkan tingkat meninggalkan kantor tanpa izin yang dilakukan pegawai ini akan mengakibatkan pekerjaan atau tugas yang diberikan menjadi terlambat dikerjakan sehingga pekerjaan pegawai tersebut tidak selesai pada waktunya.

Pegawai yang bekerja di BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang pastinya adalah seorang pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu sesuai yang telah ditentukan untuk mencapai target dan tujuan perusahaan. Pegawai tersebut pastinya telah ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Berikut ini adalah data presentase pegawai BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang dalam menyelesaikan pekerjaan atau *job description*.

**Tabel 2. Presentase pegawai BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang dalam menyelesaikan pekerjaan atau *job description*.**

Kegiatan	Jumlah pegawai	Jumlah pegawai yang terlambat	Rata-rata presentase yang terlambatan	Jumlah pegawai yang tepat waktu	Rata-rata jumlah pegawai yang tepat waktu
Menyelesaikan <i>job description</i> sesuai aturan	50	18 orang	36%	32 orang	64%
Kecepatan menyelesaikan <i>job description</i>	50	20 orang	40%	30 orang	60%

Sumber: BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata presentase kinerja pegawai BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang masih dikatakan cukup rendah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan hal ini dapat dilihat dari presentase keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan yaitu 36% dan keterlambatan dalam kecepatan menyelesaikan pekerjaan yaitu 40%. Pastinya hal ini memerlukan pemimpin yang dapat memotivasi pegawai dalam bekerja. Hal-hal yang menjadi faktor dari kinerja ini dapat disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal.

**Tabel 3**  
**Data Masa Kerja Pegawai BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang.**

No	Masa kerja	Jumlah pegawai
1	1 - 3 tahun	15 orang
2	3 – 6 tahun	27 orang
3	Di atas 6 tahun	8 orang
<b>Total</b>		<b>50 Orang</b>

Sumber: BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang

Berdasarkan tabel diatas diketahui masa kerja pegawai BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang yaitu pegawai dengan masa kerja 1 – 3 tahun sebanyak 15 orang, 3 – 6 tahun sebanyak 27 orang, dan masa kerja diatas 6 tahun sebanyak 8 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan pegawai yang bekerja di bawah 6 tahun berjumlah 42 orang, dan pegawai yang bekerja di atas 6 tahun berjumlah 8 orang.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian tentang ”pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang”. Berdasarkan uraian pendahuluan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah antara lain (1) Apakah Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang? (2) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang? (3) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang? (4) Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang?

---

## LANDASAN TEORI

### Manajemen

Manajemen melibatkan pengorganisasian semua sumber daya melalui sejumlah kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, perekrutan personil, pengarahan, dan pengawasan, dengan tujuan mencapai hasil yang telah ditetapkan (Mahardhani et al., 2023).

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (Larasati, 2018) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada pegawai, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan hal yang ikut menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari organisasi, penerapan gaya memimpin antara satu organisasi dengan organisasi yang lain pastinya berbeda-beda sesuai dengan kondisi dari organisasi tersebut dan pola kerja anggota organisasi sehingga penerapan gaya kepemimpinan ini akan meningkatkan kinerja anggota organisasi (Rosalina & Wati, 2020). Menurut Susanto (Sukmawati et al., 2020) gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan dan dapat pula diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

### Motivasi

Menurut Hasibuan (Ena & Djami, 2021); (Armansyah, 2022) motivasi berasal dari kata lain *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Robbins (Mujahid & Nugraha, 2020) berpendapat bahwa motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

### Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadwiryo (Saleh & Utomo, 2018) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (Setyawati et al., 2018) kedisiplinan adalah kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga hal ini mendorong seseorang untuk semangat bekerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

### Kinerja Pegawai

Menurut Payaman (Arianty, 2014); (Anjani Nur Febriyanti et al., 2024) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (Siahaan & Bahri, 2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Armansyah, 2024).

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Sumber Data Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017). penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari narasumber/responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari data dari pengisian kuesioner oleh pegawai BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang (Darmawan, 2015). Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan yaitu dari sumber-sumber tertulis seperti buku-buku, referensi jurnal terdahulu dan internet (Sugiyono, 2017).

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, studi kepustakaan, kuesioner, dan dokumentasi.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Dalam penelitian ini, populasinya adalah sebanyak 52 orang yang terdiri dari pimpinan hingga pegawai di BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang.

#### Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus yang mana merupakan teknik penentuan sampel diambil dari seluruh populasi yang digunakan (Sugiyono, 2016). Maka pengambil sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang yaitu sebanyak 50 orang, karena jumlahnya kurang dari 100.

### Teknik Pengolahan Data

Adapun Teknik pengolahan data dalam penelitian ini adalah *editing, coding, scoring*, dan *tabulating*.

### Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan tahapan tahapan yaitu uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas), uji regresi linear *berganda*, uji hipotesis (uji t, uji f dan uji koefisien determinasi). Analisis data dilakukan dengan bantuan JASP versi 18.3.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang dilakukan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada Tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Uji *validitas* data dilakukan dengan menggunakan 30 responden untuk dimasukkan ke dalam uji validitas data untuk melihat apakah kuesioner yang digunakan dapat dikatakan valid untuk dilanjutkan ke analisis selanjutnya. Apabila r hitung lebih dari r tabel maka item pertanyaan adalah valid. Berdasarkan hasil uji diperoleh hasil bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel untuk variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y). sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini valid.

**Tabel 4**  
**Pengujian Reliabilitas Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Hitung	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,755	0,60	Reliabel
Motivasi	0,850	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,779	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,868	0,60	Reliabel

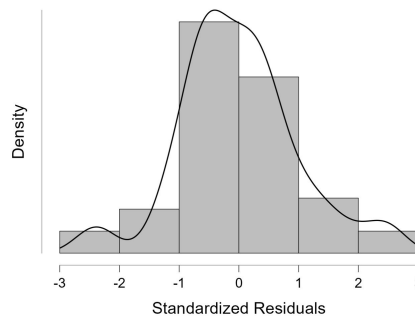
Sumber: Hasil Olahan Data JASP 2024

Uji kualitas data yang dilakukan selanjutnya ialah uji reliabilitas. Uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada nilai Cronbach's Alpha. Jika nilai Alpha  $> 0,60$  maka butir pertanyaan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada table diatas, variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,755 yang artinya nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , variabel motivasi (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,850 yang artinya nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,779 yang artinya nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , dan untuk variable kinerja pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,868 yang artinya nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sudah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

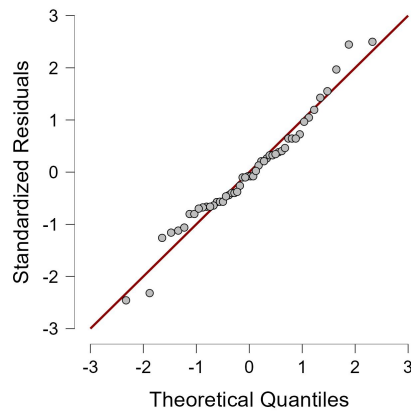
**Gambar 1**  
**Hasil Uji Normalitas Pada Grafik Histogram**



Sumber: Hasil Olahan Data JASP 2024

Berdasarkan gambar diatas grafik histogram sudah dikatakan normal karena distribusi data membentuk lonceng tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan dan dapat dilanjutkan ke uji regresi selanjutnya. Uji selanjutnya dalam uji normalitas adalah menggunakan *q-q plot*.

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas Pada Grafik  $q-q$  plot**

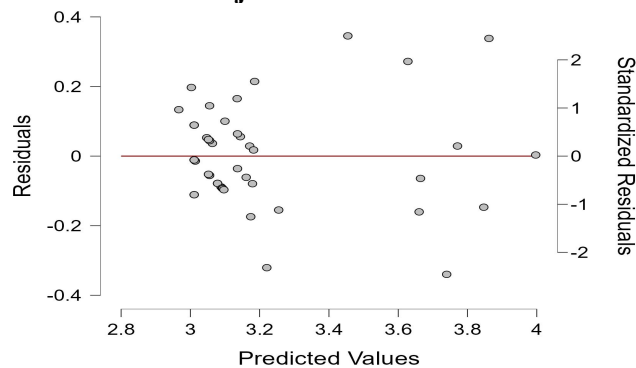


*Sumber: Hasil Olahan Data JASP 2024*

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa gambar  $q-q$  plot sudah dapat dikatakan normal karena distribusi data mendekati garis diagonal atau tidak berada diluar garis diagonal. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini layak dipakai dan dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya karena telah memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Heterokedastisitas

**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



*Sumber: Hasil Olahan Data JASP 2024*

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas, maka dalam fungsi regresi pada penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian tidak sama dan layak digunakan.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Collinearity Statistics		
Model		
H <sub>0</sub>	(Intercept)	
H <sub>1</sub>	(Intercept)	
	X1	
		Tolerance
		VIF
		0.314
		3.180

Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
X2	0.464	2.156
X3	0.351	2.851

Sumber: Hasil Olahan Data JASP 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *tolerance* pada uji multikolinearitas semua variabel pada penelitian ini > 0,1 dan nilai VIF pada uji multikolinearitas semua variabel pada penelitian ini < 10. Berarti hal ini menjelaskan bahwa variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan multikolinearitas dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 6**  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized	Standard Error
H <sub>0</sub> (Intercept)	3.200	0.043
H <sub>1</sub> (Intercept)	-0.649	0.317
X1	0.444	0.178
X2	0.363	0.114
X3	0.413	0.127

Sumber: Hasil Olahan Data JASP 2024

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat disusun persamaan model regresi linear sebagai berikut:

$$Y = - 0.649 + 0.444X1 + 0.363X2 + 0.413X3 + e$$

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar - 0.649 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel motivasi (X2), dan variabel disiplin kerja (X3) tidak ada atau bernilai 0 maka variabel kinerja pegawai (Y) bernilai sebesar - 0.649 poin.

Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.444 sehingga dapat diartikan variabel gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 0.444 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0.363 sehingga dapat diartikan variabel motivasi mengalami kenaikan satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.363 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0.413 sehingga dapat diartikan variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.413 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa banyak satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi – variasi terikat. Uji t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2018).

**Tabel 7**  
Hasil Uji t

Model	t	p
-------	---	---

Model		t	p
H <sub>0</sub>	(Intercept)	74.833	< .001
H <sub>1</sub>	(Intercept)	-2.044	0.047
	X1	2.496	0.016
	X2	3.184	0.003
	X3	3.241	0.002

Sumber: Hasil Olahan Data JASP 2024

Hasil uji t untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.496 > 1.678 dan nilai signifikansi yaitu 0.016 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Nilai t hitung positif artinya berpengaruh positif, yakni apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil uji t untuk variabel motivasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 3.184 > 1.678 dan nilai signifikansi yaitu 0.003 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Nilai t hitung positif artinya berpengaruh positif, yakni apabila motivasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil uji t untuk variabel disiplin kerja (X3) diperoleh nilai t hitung sebesar 3.241 > 1.678 dan nilai signifikansi yaitu 0.002 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Nilai t hitung positif artinya berpengaruh positif, yakni apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

### Uji F (Uji simultan)

Uji F dilakukan untuk menunjukkan semua variabel independen dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Kriteria uji F adalah kurang dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara keseluruhan variabel.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F**

Model		F	p
H <sub>1</sub>	Regression	58.003	< .001
	Residual		
	Total		

Sumber: Hasil Olahan Data JASP 2024

Berdasarkan hasil regresi dapat diketahui bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai F hitung yaitu 58.003 > F tabel yaitu 2.81 dan nilai sig 0.001 < 0.05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai F hitung positif artinya berpengaruh positif, apabila gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghozali (2016) uji koefisien determinasi adalah pengujian untuk mengukur sejauh

mana variabel independen menguraikan variasi variabel dependen secara parsial maupun simultan.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

<b>Model Summary - Kinerja Pegawai</b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>Adjusted R<sup>2</sup></b>	<b>RMSE</b>
H <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	0.302
H <sub>1</sub>	0.889	0.791	0.777	0.143

*Sumber: Hasil Olahan Data JASP 2024*

Dari tabel diatas dapat terlihat nilai Adjusted R Square 0.777 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yakni sebesar 77,7% dan sisanya 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka pada bagian ini terdapat kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan:

1. Kesimpulan yang dapat ditarik dalam variabel gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t yang dimana memiliki hasil t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan di BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang maka semakin meningkat atau semakin baik pula kinerja pegawai-nya.
2. Kesimpulan yang dapat ditarik dalam variabel motivasi adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t yang dimana memiliki hasil t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya semakin baik motivasi yang diterapkan di BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang maka semakin meningkat atau semakin baik pula kinerja pegawai-nya.
3. Kesimpulan yang dapat ditarik dalam variabel disiplin kerja adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t yang dimana memiliki hasil t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya semakin baik disiplin kerja yang diterapkan di BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang maka semakin meningkat atau semakin baik pula kinerja pegawai-nya.
4. Kesimpulan yang dapat ditarik dalam variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji F yang dimana memiliki hasil F hitung lebih besar dari F tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dimana dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berhasil meningkatkan kinerja pegawai.

**Saran**

Dari pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka peneliti ingin memberikan beberapa saran yaitu:

## 1. Bagi instansi terkait

Diharapkan BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang dapat memenuhi dan meningkatkan kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang juga dapat melakukan evaluasi berkala mengenai kinerja pegawai yang telah dilakukan apakah sudah sesuai atau tidak. Selain itu diharapkan supaya BPR Dana Prima Mandiri Kota Tanjungpinang memberikan perhatian dan memperhatikan kebutuhan para pegawai dalam melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja, sehingga membantu dalam peningkatan kinerja.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya sebaiknya lebih mengembangkan penelitian ini dengan meneliti menggunakan metode penelitian lainnya seperti kualitatif dan menggunakan variabel atau menambah variabel lainnya seperti stress kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, dan lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan menggunakan analisis data yang berbeda sehingga mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Anjani Nur Febriyanti, Armansyah, A., Muhammad Rizki, & Herman. (2024). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Individual Innovation Capability Pada Pt. Haleyora Power Area Tanjungpinang. *Hirarki : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 23–34. <https://doi.org/10.30606/rcebrd52>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(02).
- Armansyah. (2022). *Kepemimpinan Transformasional : Transaksional dan Motivasi Kerja*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang. *JIMBis:Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2021). Peranan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Among Makarti*, 13(2), 68–77. <https://doi.org/10.52353/ama.v13i2.198>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, & Sari, F. D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Koentokoesniohadi Agency Bekasi. *Administrasi Bisnis*.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

- Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Kurnia Saputra, Muhammad Rizki, Armansyah, Herman, Risnawati, Tommy Saputra, I. B. T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Deepublish.
- Mahardhani, A. J., Sutrisno, S., Rusdiani, N. I., Cahyono, H., Asmaroini, A. P., Kristiana, D., & Ayuningtyas, E. D. P. (2023). Pembelajaran Lintas Budaya Melalui Aktivitas Mengajar pada Sanggar Bimbingan Non Formal di Malaysia. *Dharma Sevanam: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 58–67. <https://doi.org/10.53977/sjpkm.v2i1.956>
- Manampiring, A. M., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian Persero. *Emba*, 9(3), 1277–1285.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesebelas)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mujahid, & Nugraha, P. H. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*, 2(2), 114–121.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>