PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) Tbk. KC KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Disusun Oleh :

ENI RAHMAWATI
NPM : 12.1.02.02.0291

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh :

Eni Rahmawati
NPM : 12.1.02.02.0291

Judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) Tbk. KANTOR CABANG KEDIRI

Telah dipertahankan didepan Panitia Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri
Pada tanggal :12 Agustus 2016

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. H. Samari, S.E., M.M
2. Penguji I : Bambang Agus S, S.IP., M.M
3. Penguji II : Poniran Yudho L., S.E., M.M

Mengetahui,
Dewan Fakultas Ekonomi,

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN 0717066601

iii

Skripsi oleh :

ENI RAHMAWATI
NPM : 12.1.02.02.0291

Judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) Tbk. KANTOR CABANG KEDIRI

Telah Disetujui untuk Diajukan Kepada
Panitia Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 12 Agustus 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. H. Samari, S.E., M.M	**Poniran Yudho L., SE., M.M**
NIDN 0712026201	**NIDN. 0704047301**

ii

ABSTRAK

Eni Rahmawati : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Kediri, Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2016.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Penelitian ini dilatar belakangi SDM penting bagi perusahaan karena memiliki peran sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Perusahaan yang memiliki SDM berkualitas dapat dengan mudah mengintegrasikan visi perusahaan dengan tujuan perusahaan kepada karyawannya sehingga pencapaian tujuan perusahaan bisa tercapai. Permasalahan dalam penelitian ini adalah : (1) Apakah variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. (2) Apakah variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Variabel bebas dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja sedangkan variabel terikat kinerja pegawai. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini populasinya sebanyak 54 karyawan dan adapun sampel sebanyak 54 karyawan, teknik analisis data yang digunakan dalam peneltian ini meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T dan uji F.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara simultan (uji F) menunjukkan variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja). Secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

I. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) penting bagi perusahaan karena memiliki peran sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Perusahaan yang memiliki SDM yang berkualitas dapat dengan mudah mengintegrasikan visi perusahaan dengan tujuan perusahaan kepada karyawannya sehingga pencapaian tujuan perusahaan bisa tercapai.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi Bank untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan dunia perbankan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Bank Tabungan Negara atau BTN adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Untuk dapat bersaing Bank Tabungan Negara harus selalu meningkatkan sumber daya manusia yang efisien dan efektif. Dalam hal ini kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi dan mengarahkan pegawai sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perbankan tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi , maka produktivitas dalam sektor dunia perbankan secara keseluruhan akan meningkat sehingga akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan pegawai dapat diukur melalui kepuasan nasabah, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja pegawai dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efsien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan pada dunia perbankan.

Menurut Fahmi (2011: 70)

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok demi mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi .

Menurut Miftah Thoha (2012:49) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Karakteristik seorang pemimpin sangat mempengaruhi orang lain. Daya pengaruh untuk mengajak, menggerakkan dan mengerahkan anggotanya yang dipimpinnya untuk dapat mencapai tujuan-tujuan yang sudah dicanangkan.

Menurut Sutrisno (2014:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai menunjukan hubungan positif dan signifikan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2011:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para

manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Sehubungan dengan latar belakang yang telah dipaparkan tersebut diatas, maka penulis mengambil judul : ***"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank BTN Kantor cabang Kediri"***

II. METODE

Kinerja Karyawan

Perkembangan perusahaan saat ini menjadi perhatian khusus bagi pimpinan dan karyawan. Perusahaan yang berkembang dengan baik maka dapat dikatakan perusahaan tersebut telah berhasil. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2006: 67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Istilah kinerja berasal dari Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Menurut Fahmi (2010:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan menurut Sutrisno (2014:213) adalah

suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Thoha (2012:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Robbins (2007:49) kepemimpinan (leadership) sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

Menurut Kartono (2008:34) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2006: 141) istilah motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2014:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Sunyoto (2013:1) Pengertian motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong

keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya dan setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan terhadap objek diluar diri seseorang. Sehingga motivasi adalah suatu alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Hasibuan (2006: 141) istilah motivasi berasal dari kata Latin "*movere"* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2014:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Sunyoto (2013:1) Pengertian motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya dan setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan terhadap objek diluar diri seseorang.

Sehingga motivasi adalah suatu alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2006:444) bahwa : "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku."

Menurut Rivai (2005:95) bahwa : "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan."

Penelitian Terdahulu

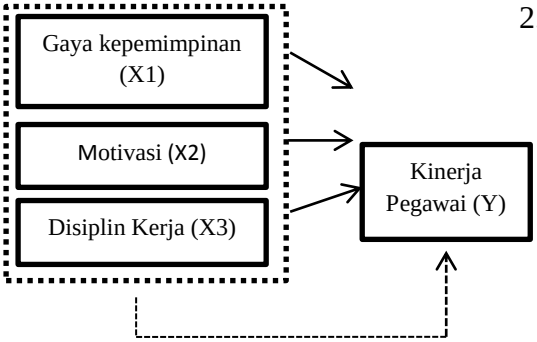
Beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Dina Nurhayati (2008), penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Kerajinan AKP CRAFT Bantul. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.
2. seno Dony Kuntoro (2005), penelitian dengan judul Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Lancar Sejahtera Mandiri. Dari hasil penelitian kompensasi lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
3. arif Sehfudin (2011) penelitian dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank

Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang. Dari hasil penelitan motivasi kerja lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan dari landasan teori, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti disajikan dalam gambar :



Hipotesis

H1 : Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Bank BTN Kantor Cabang Kediri.

H2 : Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Bank BTN Kantor Cabang Kediri.

H3 : Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Bank BTN Kantor Cabang Kediri.

H4 : Ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Bank BTN Kantor Cabang Kediri.

Identifikasi Variabel

1. Variabel Dependen (Variabel Terikat) dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y)
2. Variabel Independen (Variabel Bebas) dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y)

Definisi Operasional Variabel

1) Tujuan (Y.1)

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2) Standar (Y.2)

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu

tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan Balik (Y.3)

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau sarana (Y.4)

Alat atau Sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5) Kompetensi (Y.5)

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif (Y.5)

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang (Y.6)

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Jenis Pendekatan Penelitian

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

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Kediri Jalan Diponegoro No. 22-24 Kota Kediri. Adapun waktu penelitian dilakukan dari bulan Maret – Juni 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BTN KC Kediri pada tahun 2016 dengan jumlah 54 orang karyawan, sedangkan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu seluruh populasi 54.

Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik yang dilakukan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

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

Validitas Instrumen

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya *(Azwar : 2000).*

2. Uji Reabilitas

uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut *Arikunto* dalam *Achmad Sani Supriyanto dan Masyhuri Machfuds (2010 : 250)*

Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan
2. Studi Lapangan
   a. Kuisioner
   b. Wawancara

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005; 91-92) "Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent)". Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak ada korelasi.

c. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2005 : 95-96) Uji autokorelasi menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskidastisitas terjadi apabila tidak ada kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Suatu hasil regresi sebaiknya tidak terjadi Heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis data tabel 4.9 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : **Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + e** = 33, 361+ -,417X_1 + ,306X_2 + -,310X_3 + e

3. Uji Hipotesis

a. Uji t – Test

Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan Ha diterima yang artinya adalah disiplin kerja (X_3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji F – Test

Dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 0,000 < 0,005maka dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Berdasarkan penelitian ini secara umum dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan perhitungan diatas menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima atau dengan kata lain secara simultan gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

II.HASIL DAN KESIMPULAN

Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Kediri yang berlokasi di Jalan Diponegoro No.22-24 Kediri. Gambaran umum tentang PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Kediri.

Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian bertujuan untuk menjelaskan secara deskriptif mengenai variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3)

Kesimpulan, Implikasi dan Saran

1. Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini secara umum dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh bersama-sama atau secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Tabungan Negara KC Kediri.

2. Implikasi

a. Implikasi Teoritis

Menurut Hasibuan (2009 : 197) Kepemimpinan adalah seni seorang mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk

mencapai tujuan organisasi. Disamping itu sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Bank BTN Kantor Cabang Kediri menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Implikasi Praktis

Variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil kuesioner, responden menyatakan bahwa pentingnya variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan kerja yang sesuai dengan harapan, sebaiknya lebih meningkatkan kualitas kerja sesuai dengan jabatan tertera diperusahaan serta agar terciptanya hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan.

3. Saran

a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti penempatan kerja, komunikasi dan budaya organisasi agar dapat sebagai perbandingan dalam penelitian.

b. Bagi Perusahaan

Sebaiknya perusahaan berusaha meningkatkan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga kinerja pegawai akan selalu meningkat.

Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta : Rineka Cipta

Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang : BP Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara

Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Mangkunegara. 2006. *Perencanaan & Pengambangan SDM*. Bandung : Raja Grafindo Persada

Purwanto, M. Ngalim. 2006. *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Rivai, Veitzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Robbins & Coulter. 2007. *Manajemen*. Jakarta : Indeks

Sadirman, A.M. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Raja Grafindo

Siagian, Sondang. 2006. *Teori Motivasi dan Alikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta

Stephen P. Robbins- Timothy A Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat

Sutrisno, Edi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group

Sunyanto, Danang. 2013. *Perilaku Organisasional*. CAPS

Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Uno, Hamzah. 2006. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada