ARTIKEL

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

Oleh:

CANDRA SETIAWAN

NPM. 12.1.02.02.0280

Dibimbing oleh :

1. **Dr. H. Samari, M.M.**
2. **Amat Pintu Batu, S.E., M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

TAHUN 2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	:	CANDRA SETIAWAN
NPM	:	12.1.02.02.0280
Telepun/HP	:	+6285775196947
Alamat Surel (Email)	:	setiawanc154@gmail.com
Judul Artikel	:	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT BANK TABUNGAN NEGARA (Persero) Tbk. KANTOR CABANG KEDIRI
Fakultas – Program Studi	:	Ekonomi-Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	:	Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	:	Jl. K.H. Achmad Dahlan 76 Mojoroto Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, Juli 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dr. H. Samari, M.M.	**Amat Pintu Batu, S.E., M.M.**	**Candra Setiawan**
NIDN. 0712026201	**NIDN. 0725075601**	NPM. 12.1.02.02.0280

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

C. SETIAWAN
NPM. 12.1.02.02.0280
Fakultas Ekonomi – Prodi Manajemen
Email: setiawanc154@gmail.com
Dr. H. Samari, S.E., M.M. dan Amat Pintu Batu, S.E., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya sumber daya manusia yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan. Kelangsungan hidup sebuah perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang berkualitas dan kinerja karyawan yang bagus. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi kerja yang baik serta menciptakan kedisiplinan kerja yang berkualitas kepada seluruh karyawan. Permasalahan peneliti ini adalah (1) adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada bank BTN kantor cabang kota Kediri ? (2) adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada bank BTN kantor cabang kota Kediri ? (3) adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank BTN kantor cabang kota Kediri ? (4) adakah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank BTN Kantor Cabang Kota Kediri?. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bank BTN Kantor Cabang Kota Kediri yang berjumlah 120 responden. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 92 respon dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *random sampling.* Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Data yang diperoleh menggunakan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu melakukan uji instrument dan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa : (1) gaya kepemimpinan berpengarus secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi berpengarus secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) kedisiplinan kerja berpengarus secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasakan pengujian secara simultan (uji F) menunjukan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank BTN kantor cabang kota Kediri. Hal ini berarti, jika gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja pada bank BTN kantor cabang kota Kediri semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat dalam mencapai tujuan perusahaan.

KATA KUNCI : gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

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.

Bank Tabungan Negara atau BTN adalah Badan Usaha Milik Negara berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Perusahaan ini sangat memperhatikan kinerja karyawanya. Dalam studi awal

peneliti menemukan bahwa hampir semua karyawan terfokus pada pekerjaan mereka. Menurut informasi hampir tidak ada keluhan dari pihak eksternal tentang pelayanan karyawan. Absensinya sangat rendah.Prestasi seperti ini merupakan hasil dari upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Banyak hal mempengaruhi prestasi yang positif tersebut tapi sesuai dengan informasi yang di dapat kanprestasi tersebut banyak dipengarahui oleh gaya kepemimpinan,motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi suatu kelompok demi mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang Menurut Fahmi (2011:70), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk 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 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 direncanakan.

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 menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai menunjukkan 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 Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Kediri".**

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT BankTabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri?.
2. Apakah motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri?.
3. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri?.
4. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Kediri?.

II. METODE

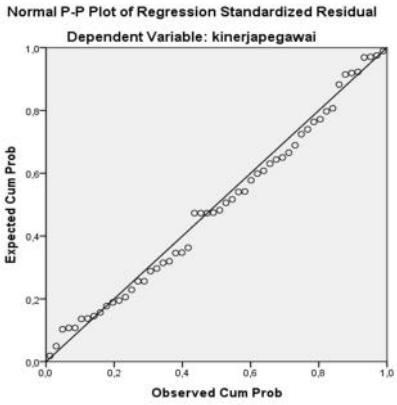
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bank BTN Kantor Cabang Kota Kediri yang berjumlah 120 responden. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 92 respon dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *random sampling.* Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Data yang diperoleh menggunakan analisis regresi linier berganda

III. HASIL DAN KESIMPULAN

A. Hasil

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1
Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS Ver. 21 pada gambar di atas dapat diketahui bahwa hasil data pada uji normalitas menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagona. Kondisi tersebut membuktikan bahwa produk regresi memenuhi asumsi normalitas, karena jawaban responden tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menyebar di antara garis diagonal. Maka model regresi memenuhi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

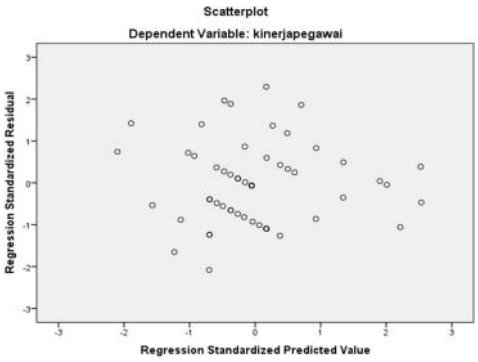
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya kepemimpinan	.028	8.584
	motivasi	.253	3.952
	Disiplinkerja	.031	8.473

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa ketiga variabel memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan VIF yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas sehingga model regresi layang digunakan.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil data analisis dengan menggunakan SPSS ver. 21 pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga tidak layak digunakan.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 2
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,999[a]	,999	,999	.217	1.641

a.Predictors: (Constant), disiplinkerja, gayakepemimpinan, motivasi
b.Dependent Variable: kinerjapegawai

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa model regresi terhindar dari masalah autokorelasi yang dibuktikan dengan perolehan nilai Durbin-Watson sebesar 1,123.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.293	.163		-1.792	,077
	Gaya kepemimpinan	.566	.060	.194	9.478	,000
	Motivasi	.697	.008	.594	86.964	,000
	Disiplin kerja	.280	.022	.250	12.752	,000

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan perhitungan tabel menggunakan program SPSS ver. 20 diperoleh hasil sebagai berikut:

Y = 0,293 + 0,566X1 + 0,697X2 + 0,280X3 + e

a. Konstanta = 0,293

Jika variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) sama dengan 0, maka kinerja karyawan 0,293.

b. Koefisien X1 = 0,566

Setiap penambahan 1 satuan gaya kepemimpinan (X1) dengan asumsi variabel lainnya tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,566. Namun sebaliknya, jika gaya kepemimpinan (X1) dengan asumsi variabel lainnya tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0566.

c. Koefisien X2 = 0,697

Setiap penambahan 1 satuan motivasi (X2) dengan asumsi variabel lainnya dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,697. Namun sebaliknya motivasi (X2) turun, maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,697.

d. Koefisien X3 = 0,280

Setiap penambahan 1 satuan disiplin kerja (X3) dengan asumsi variabel lainnya dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,280. Namun sebaliknya disiplin kerja (X3) turun, maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,280.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat uji t (uji parsial) pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.293	.163		-1.792	,077
	Gayake pemimpinan	.566	.060	.194	9.478	,000
	motivasi	.697	.008	.594	86.964	,000
	Disiplin kerja	.280	.022	.250	12.752	,000

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa:

1) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil uji-t pada variabel gaya kepemimpinan manyatakan bahwa nilai signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,566. Sedangkan nilai t-hitung yang diperoleh yaitu 9,478 sehingga lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,661. Berdasarkan hasil tersebut maka H0 ditolak yang artinya adalah gaya kepemimpinan (X1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Motivasi

Motivasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil uji-t pada variabel motivasi menyatakan bahwa signifikansi uji-t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar ,697. Sedangkan nilai t-hitung yang diperoleh yaitu 8694 yang mana lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,661. Berdasarkan hasil tersebut, maka H0 ditolak yang artinya adalah motivasi (X2) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3) Disiplin kerja

Disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil uji-t pada variabel disiplin kerja menyatakan bahwa signifikansi uji-t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,280. Sedangkan nilai t-hitung yang diperoleh yaitu 12.752 yang mana lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,661. Berdasarkan hasil tersebut, maka H0 ditolak yang artinya adalah disiplin kerja (X3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji F (uji simultan atau serempak)

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4002.277	3	1334.092	28235.452	,000[b]
	Residual	4.158	88	.047		
	Total	4006.435	91			

a. Dependent Variable: kinerjapegawai
b. Predictors: (Constant), disiplinkerja, gayakepemimpinan, motivasi

Sumber: data primer diolah, 2017

Dari hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 28235,452 dan F-tabel sebesar 2,70. Sedangkan nilai signifikansinya ,000. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai F-hitung lebih besar daripada nilai F-tabel (28235,452 > 2,70), maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan (Y), artinya variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja yang diberikan mampu menjelaskan Kinerja Karyawan (Y).

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robert (1992:196), gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang memimpin dan melaksanakan fungsi kepemimpinan-nya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang sedang mengamati dari luar.

Berdasarkan basil penelitian dan pengujian menggunakan analisis uji-t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yakni 0,000 < 0,05 dan nilai t-hitung yang lebih besar daripada t-tabel yakni 9,478 > 1,661 yang artinya Ho ditolak dan Ha1 diterima sehingga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang terjadi pada karyawan Bank BTN Kantor Cabang Kediri maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawannya dan sebaliknya, jika gaya kepemimpinan yang dinilai buruk, maka semakin menurun pula tingkat kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Kediri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sari (2013), dengan basil gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Malthis (2001:273), motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Berdasarkan penelitian dan pengujian menggunakan analisis uji-t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi motivasi yaitu 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai t-hitung yang lebih besar daripada nilai t-tabel yakni 86,964 > 1,661 yang artinya Ho ditolak dan Ha2 diterima sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan Bank BTN Kantor Cabang Kediri maka semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya.

Hasil penelitian ini berarti sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh Keran (2012), dengan hasil motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2011:193), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis uji-t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) yakni 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-hitung yang lebih besar daripada nilai t-tabel yaitu 12,752 > 1,661 yang artinya Ho ditolak dan Ha3 diterima sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin baik disiplin kerja yang terjadi pada karyawan Bank BTN Kantor Cabang Kediri, maka semakin baik pula kinerja karyawan dan sebaliknya, jika disiplin kerja rendah maka kinerja karyawan pun rendah.

Hasil penelitian ini berarti sesuai penelitian yang diteliti oleh Abdullah (2011), dengan hasil disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 28235,452 dan F-tabel sebesar 2,70. Sedangkan nilai signifikansinya ,000. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai F-hitung lebih besar daripada nilai F-tabel (28235,452 > 2,70), maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa jika gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang terjadi pada karyawan Bank BTN Kantor Cabang Kediri baik, maka akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya, jika gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja yang terjadi pada karyawan Bank BTN Kantor Cabang Kediri buruk, maka akan berpengaruh buruk pula terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian ini berarti sesuai dengan hasil yang diteliti Sari (2013), Keran (2012) dan Abdullah (2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank BTN Kantor Cabang

Kediri. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan yaitu :

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Kediri.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Kediri.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Kediri.
4. Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Kediri.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman, Soejono. 1997. *Metodologi Penelitian Suatu Pemikiran dan Penerapan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Algifari. 2000. *Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Arikunto, S. 2002. *Prosedur Suatu Penelitian, Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Kelima. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

Bernardin and Russel. 1993. *Human Resource Management*. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.

Crimson, Sitanggang. 2005. *Analisis Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar.* Semarang: UNDIP.

Ghozali, Imam dan Chariri. 2000. *Teori Akuntansi*. Semarang: UNDIP.

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

Handoko, T. Hani. 2003. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Irham, Fahmi. 2010. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.

Irham, Fahmi. 2011. *Analisa Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.

Irham, Fahmi. 2012. *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Albeta.

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

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung Remaja Rosda Karya: Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Eresco.

Mathis, R. L., dan J. H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 dan buku 2, Terjemahan*. Jakarta: Salemba Empat.

Nurhayati, Dina. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kerajinan AKP CRAFT Bantul*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Purwanto, Ngalim. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Robbins, Stephen P. dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*. Klaten: Intan Sejati.

Robert. D. Dale. 1992. *Pelayan Sebagai Pemimpin*. Malang: Gandum Mas.

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

Sehfudin, Arif. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang).* Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Siagian, Sondang P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.

Thoha, Miftah. 2012. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Umar, Husein. 2007. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Uno, Hamzah B. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi. Aksara.

Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*. Jakarta: Rajawali Press.