ARTIKEL

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK JATIM CABANG KEDIRI

Oleh:

WILLIS CORDTINA

13.1.02.02.0297

Dibimbing oleh :

1. **Dr. SUBAGYO, M.M.**
2. **EDY DJOKO S. M. Pd., M.M.**

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

Artikel Skripsi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: WILLIS CORDTINA
NPM	: 13.1.02.02.0297
Telepun/HP	: 085812482409
Alamat Surel (Email)	: wiliscordtina2727@gmail.com
Judul Artikel	: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK JATIM CABANG KEDIRI
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112

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, 19 Juli 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dr. Subagyo, M.M NIDN.0717066601	Edy Djoko S.M. Pd., M.M NIDN. 0715106203	Willis Cordtina NPM.13.1.02.02.0297

Skripsi oleh :

WILLIS CORDTINA
NPM: 13.1.02.02.0297

Judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK JATIM CABANG KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal : 16 Juni 2017

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Subagyo, M.M	**Edy Djoko S. M. Pd., M.M**
NIDN. 0717066601	**NIDN. 0715106203**

Skripsi oleh:

WILLIS CORDTINA
NPM: 13.1.02.02.0297

Judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK JATIM CABANG KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal : 19 Juli 2017

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. Subagyo, M.M
2. Penguji I : Prof. Dr. Sugiono, M.M.
3. Penguji II : Suhardi, S.E., M.Pd.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

ii

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK JATIM CABANG KEDIRI

Willis Cordtina
13.1.02.02.0297
Ekonomi - Manajemen
Wiliscordtina2727@gmail.com
Dr. Subagyo, M.M. dan Edy Djoko S. M. Pd., M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil pengamatan penulis, bahwa perusahaan sekarang ini dituntut untuk mengembangkan sumber daya manusia, karena semakin banyaknya para pesaing yang bermunculan. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan agar bisa mencapai visi dan misi perusahaan. Dalam dunia perbankan diperlukan berbagai aspek untuk menunjang kinerja. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan benar. Penelitian ini mencoba untuk mengetahui kegiatan SDM yang dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja Bank Jatim Cabang Kediri. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh baik secara parsial maupun simultan variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan kompetensi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuisioner sebagai instrumenya. Teknik penelitian menggunakan teknik asosiatif kausal. Teknik pengumpulan data melalui kuisioner. Sumber data primer diperoleh dengan mengambil sampel responden. Dan data sekunder berupa daftar pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Bank Jatim Cabang Kediri di Jalan PK Bangsa no 122 Kediri sebanyak 40 orang. Sampel yang diambil sebanyak 40 responden karyawan tetap Bank Jatim Cabang Kediri yang ditentukan dengan teknik sampel kuota. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan sofware SPSS for windows versi 23.0

Hasil penelitian melalui uji t bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan melalui uji F dapat diketahui bahwa, secara bersama-sama atau simultan variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompetensi tersebut mempengaruhi kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Kediri.

KATA KUNCI : gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompetensi, kinerja karyawan.

I. LATAR BELAKANG MASALAH

Pada perkembangan globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin banyaknya jumlah perusahaan di Indonesia yang menyebabkan persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan kinerja perusahaanya terutama dibidang Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan itu. Menurut Handoko (2012:4) "Manajemen sumber daya

manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pengguna sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan - tujuan individu atau organisasi". Dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan sebuah proses perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau kelompok.

SDM merupakan aset utama dalam suatu perusahaan dan juga perbankan, karena SDM yang terdidik dan profesional akan memegang kendali terhadap maju atau tidaknya perusahaan tersebut. Selain itu, perusahaan yang mampu bersaing harus memiliki kualitas kinerja yang profesional, pengetahuan yang baik, kemampuan (skil), dan disiplin kerja yang tinggi. SDM yang terlatih nantinya akan menghasilkan kinerja karyawan yang unggul dan sudah pasti bisa bersaing dengan para kompetitornya, untuk itu perusahaan harus mengerti bagaimana cara untuk memaksimalkan kinerja karyawanya.

Menurut Robbins (2012:460) "kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan". Ada banyak faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas dan profesional, dan hal ini harus dilakukan dengan konkrit, konsisten, dan berkesinambungan. Upaya konkrit yang dapat mendukung kualitas kinerja yang profesional adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompentensi. Karyawan yang merasa mendapatkan pimpinan yang baik, mentaati peraturan yang ada dan berkompeten pada bidangnya akan berdampak positif bagi peningkatan SDM, khususnya kinerja karyawan.

Menurut Kartono (2010:32) "gaya kepemimpinan merupakan suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang – orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang baik". Jadi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin membina dan melatih mereka agar bisa mengerjakan pekerjaan dengan sebaik mungkin, selain itu kedekatan antar pemimpin dan karyawan juga bisa membuat karyawan merasa mengenal lebih dekat bagaimana atasanya, jadi dalam mengerjakan pekerjaan karyawan

merasa nyaman dan tidak canggung dengan atasan akan tetapi karyawan tetap mempunyai rasa segan terhadap atasanya. Jika pemimpin mampu memberikan pengarahan secara optimal maka tugas yang diberikan pada karyawan juga akan selesai sesuai harapan.

Hasibuan (2016:193) "disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku". Jadi disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, sebab semua aturan yang telah dibuat oleh perusahaan pasti memiliki tujuan yang baik untuk perusahaan tersebut mulai dari waktu, cara berpenampilan sampai dengan cara berbicara.

Menurut Sedarmayanti (2011:126) "kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik". Jadi kompetensi juga meliputi pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan atau karakteristik seseorang terhadap keahlian dalam melakukan pekerjaan dan diharapkan memberikan kinerja yang unggul dalam bidang yang dikerjakan.

PT Bank Jatim Cabang Kediri merupakan suatu perusahaan yang bekerja dalam bidang jasa perbankan yang berbentuk Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dimana PT Bank Jatim Cabang Kediri dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terhadap nasabahnya dengan baik. PT Bank Jatim Cabang Kediri memiliki aktifitas yang sangat kompleks dan mempunyai sumber daya manusia yang cukup besar, yang mana karyawan satu dengan yang lainnya memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang berbeda. Karyawan dapat melaksanakan tugas dan kewajiban yang dimiliki karena sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dimiki karyawan tersebut. Akan tetapi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan dalam perusahaan dirasa belum begitu efektif dan tentunya akan mempengaruhi pola pikir dan hasil kerja karyawan, karna karyawan akan merasa malas jika arahan dari pemimpin tidak sesuai dengan harapan mereka. Tingkat kedisiplinan karyawan pada perusahaan ini sudah baik karna semua karyawan bisa menerima dan mentaati peraturan perusahaan. cara yang digunakan dalam meningkatkan kedisiplinan

karyawan juga sudah tepat, hal ini yang membuat karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan dapat selesai tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Kediri"**

II. METODELOGI PENELITIAN

Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat *(Dependen Variable)*

   Menurut Sugiyono (2016:64) "variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas". Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Bebas *(Independen Variable)*

   Menurut Sugiyono (2016:64) "variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat*(dependen variable)".* Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X1) disiplin kerja (X2) dan kompetensi (X3)

Pendekatan dan Teknik Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

   Pendekatan penelitian dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Peneliti menyusun instrumen penelitian kuantitatif dengan menyebar kuesioner untuk mendapatkan data penelitian, selanjutnya data yang diperoleh tersebut diproses dengan cara memberi simbol angka untuk selanjutnya diolah dengan menggunakan SPSS versi-23.

2. Teknik Penelitian

   Teknik penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat kausal (sebab-akibat). Menurut Sugiyono (2016:62) "penelitian kausal adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih". Teknik penelititan kausal digunakan untuk mengetahui sebab-akibat dari variabel-variabel yang diteliti untuk menjawab

pertanyaan penelitian. Penelitian kausal biasanya menggunakan metode eksperimen yaitu dengan mengendalikan *independen variable* yang akan mempengaruhi *dependen variable* pada situasi yang telah direncanakan. Dalam penelitian ini variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompetensi mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

   Penelitian ini dilaksanakan pada Bank Jatim Cabang Kediri dengan alamat di Jalan Pahlawan Kusuma Bangsa no 122 Kota Kediri.

2. Waktu Penelitian

   Penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan mulai bulan April 2017 sampai dengan bulan Juni 2017.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

   Menurut Sugiyono (2016:119) "populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di Bank Jatim Cabang Kediri. Berdasarkan data yang diperoleh, populasi karyawan tetap di Bank Jatim Cabang Kediri sejumlah 40 orang.

2. Sampel

   Menurut Arikunto (2013:174) "sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya.

   Pada Bank Jatim Cabang Kediri populasinya berjumlah 40 karyawan tetap. Ini sejalan dengan pengertian yang dikemukakan oleh Arikunto, maka sampel penelitian yang diambil oleh peneliti adalah semua karyawan tetap Bank Jatim Cabang Kediri

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

   Menurut Ghozali (2016:52) "uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner." Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu keputusan

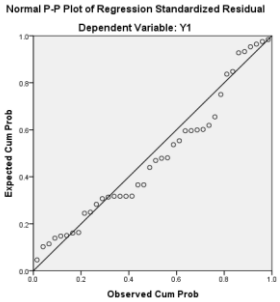
mengenai valid tidaknya butir kuesioner. Jika pada tingkat signifikan 5% nilai r hitung > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir kuesioner tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

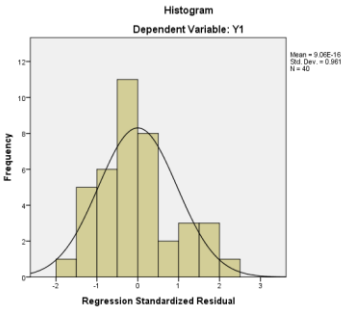
Menurut Ghozali (2016:47) "uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk". Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach alpha* > 0,6 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach aplha* <0,6.

III. HASIL ANALISIS DATA

Uji Normalitas



Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Berdasarkan gambar gratik histogram di atas dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data memiliki puncak tepat di tengah-tengah titik nol membagi 2 sama besar dan tidak memenceng ke kanan maupun ke kiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya kepemimpinan	.259	3.858
Disiplin kerja	.278	3.592
Kompetensi	.528	1.895

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel *independen* tidk terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel promosi jabatan, mutasi, dan kompensasi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,259 ; 0,278 ; 0,528 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF

yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

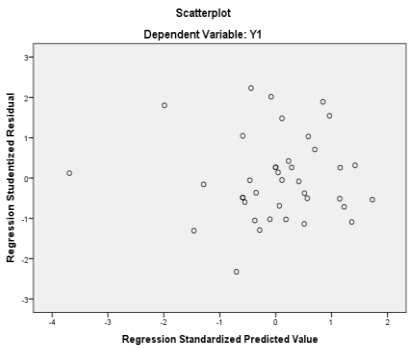
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,938[a]	,881	,871	1,3295	1,839

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, disiplin, kompetensi
b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dengan melihat *Durbin Watson* dengan ketentuan du < d < 4-du. Jika nilai DW Terletak antara du dan 4-du berarti bebas dari autokorelasi. Berdasarkan tabel diatas nilai DW adalah 1,839 dihitung lebih besar dari batas atas (du) = 1,658 dan kurang dari 4 - 1,658 = 2,342 atau dapat dilihat di tabel diatas yang menunjukkan du < d < 4-du atau 1,658 < 1,839 < 2,342. Maka dapat disimpulkan pada model regresi tersebut tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot*, diketahui bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang gaya kepemimpinan, disiplin dan kompetensi tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi liner berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.484	2.242		.216	.830
	Gaya kepemimpinan	.307	.127	.273	2.416	.021
	Disiplin kerja	.536	.155	.377	3.451	.001
	Kompetensi	.372	.075	.394	4.964	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka persamaan regresi disusun sebagai berikut :

$Y = 0{,}484 + 0{,}307\ X_1 + 0{,}536\ X_2 + 0{,}372\ X_3$

Artinya :

a. Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa nilai Constant hasil regresi = 0,484, artinya apabila variabel gaya kepemimpinan, disiplin dankompetensi diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka variabel Y (kinerja karyawan) memiliki nilai sebesar 0,484.
b. Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel promosi jabatan hasil regresi X1 = 0,307 yang besarnya koefisien variabel promosi jabatan adalah sebesar 0,307 artinya

bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,307 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

c. Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel mutasi hasil regresi X2 = 0,536 yang besarnya koefisien variabel disiplin adalah sebesar 0,536 artinya bahwa setiap peningkatan disiplin secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,536 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

d. Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi hasil regresi X3 = 0,372 yang besarnya koefisien variabel kompensasi adalah sebesar 0,372 artinya bahwa setiap peningkatan kompetensi secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,372 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji Koefisien determinasi (*Adjusted R^2*)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938[a]	.881	.871	1.3295

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, disiplin, kompetensi
b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,871 dan hal ini menunjukkan bahwa besarnya variasi gaya kepemimpinan (X1) disiplin kerja (X2) dan kompetensi (X3) dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 87,01%. Berarti masih ada variasi lain sebesar 12,09% yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.484	2.242		.216	.830
Gaya kepemimpinan	.307	.127	.273	2.416	.021
Disiplin kerja	.536	.155	.377	3.451	.001
Kompetensi	.372	.075	.394	4.964	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari perhitungan diatas diketahui bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial) diperoleh nilai signifikan gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,021. Karna nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel diatas diperoleh nilai sifnifikan disiplin kerja 0,001. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 berarti

H2 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Kediri".

3. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel diatas diperoleh nilai signifikan 0,000. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 berarti H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja Bank Jatim Cabang Kediri".

b. Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	469.143	3	156.381	88.473	.000[b]
	Residual	63.632	36	1.768		
	Total	532.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), kompetensi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada tabel diatas diperoleh nilai signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2) dan kompetensi (X3) < 0,05. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 berarti Ha diterima. Artinya gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Kediri.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Kediri. Semakin baik cara pemimpin dalam mengarahkan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal tersebut diartikan bahwa sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian seorang pemimpin didalam perusahaan akan menentukan hasil kerja karyawan.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri. semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal tersebut diartikan bahwa tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan dan sanksi hukuman

yang diterapkan dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri. semakin berkompeten seorang karyawan pada bidang pekerjaanya, maka akan semakin baik kualitas kinerjanya. Hal tersebut diartikan bahwa Ketrampilan, pengetahuan, peran sosial, sifat atau ciri dan citra diri dari setiap karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaanya akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
4. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memberikan gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan karyawan, menjalankan dan menaati peraturan perusahaan, serta kompetensi yang sesuai dengan bidang yang dimiliki oleh karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Renika Cipta.

Betaria, 2016. *Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank BNI 1946 (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung*. Jurnal Manajemen, (Online) 5(1)

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan 4, Edisi satu. Semarang : Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani. 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta

Hasibuan, S.P. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Indriantoro, Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama, Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta.

Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke – 9. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2. Bandung : Alvabeta, CV

Mieke, 2016. *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado*. Jurnal Manajemen, (online) 4 (1) : 1-10

Mirza, R. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*. (online) 3(1) : 1-10.

Riduwan, 2013. *Dasar – dasar Statistika*. Bandung : Alfabeta.

Rivai, Veithzal dan Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Cetakan ke -8. Jakarta : Rajawali Pers.

Robbins, Stephen & Mery Coulter, 2012. *Management Inc Prentice Hall*, One Lake street : Prentice Hall Pearson Education.

Sastrohardiwiryo, Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesi, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-5. Bandung: PT Refika Aditama.

Sugiyono, 2016. *Cara Mudah Menyusun Skripsi*, Tesis dan Disertasi (STD), Bandung : Alfabeta.

Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Andi Offset.

Suprapto, 2016. *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, (online) 2(2)

Susi, 2015. *Pengaruh kompetensi, komitmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT BRI Kantor Wilayah Pekanbaru*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, (online) 1 – 21.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-4. Jakarta : Prenada Media Group.

Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.

Yulk, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Cetakan ke 3. Jakarta : PT Indeks.