

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rike Selviasari
Akuntansi - Universitas Islam Kadiri
rik3.selv@gmail.com

Abstract

This study aims to determine, (1) whether leadership style, work culture and work discipline in a simultaneous persial significantly influence employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Nganjuk Branch. (2) Does the work culture significantly influence employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Nganjuk Branch (3) Does work discipline have a significant effect on employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Nganjuk Branch. This research includes the type of quantitative research. The population in this study are all employees in the company at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Nganjuk Branch which numbered 112 employees. The instruments used in this study were questionnaires used to reveal data on leadership research variables, work culture and work discipline. Data analysis techniques used were Validity Test, Reliability Test and Classic Assumption Test. The results of this study are, (1) The leadership style in a significantly significant way affects the performance of employees at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Nganjuk Branch (2) The work culture in a significant way has an effect on the performance of employees at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Branch Nganjuk (3) Work discipline in a significant manner influences employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Nganjuk Branch.

Keywords: Leadership style, work culture, work discipline and employee performance.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya tentu sebuah bank membutuhkan dana. Menurut ¹Gunadarma, 2014, dana bank berasal dari berbagai sumber antara lain: dana dari modal sendiri (ekuitas), dana dari pinjaman, dana dari masyarakat, dan dana dari pasar finansial. Sumber dana dari masyarakat merupakan sumber dana terbesar

yang paling diandalkan oleh bank untuk melakukan kegiatan operasionalnya. Oleh karena itu, agar masyarakat berminat menabung di bank, maka pihak bank akan menawarkan banyak fasilitas yang menarik bagi nasabah seperti suku bunga, pelayanan prima, jaminan keamanan atas tabungannya, hadiah, cabang dan ATM yang letaknya mudah dijangkau oleh masyarakat, serta balas jasa lainnya.

Dalam perekonomian Indonesia, kegiatan operasional dunia perbankan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah tingkat suku bunga. Tingkat suku bunga ditentukan oleh penawaran dan permintaan akan uang yang terjadi dalam pasar uang. Tingkat suku bunga merupakan harga dari penggunaan uang atau bisa juga disebut sebagai sewa atas penggunaan uang untuk jangka waktu tertentu seperti halnya dengan barang-barang lain. ²Dedy, 2009 dalam Kasmir (2013: 114), suku bunga dibagi menjadi dua macam yaitu bunga simpanan dan bunga pinjaman. Suku bunga simpanan merupakan bunga yang diberikan sebagai rangsangan atau balas jasa bagi nasabah yang menyimpan uangnya di bank. Suku bunga pinjaman merupakan bunga yang diberikan kepada para peminjam atau harga yang harus dibayar oleh nasabah peminjam kepada Bank.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat suku bunga pada bank akan mempengaruhi banyaknya jumlah nasabah. Oleh karena itu, bank akan sangat tergantung dengan tingkat suku bunga yang berlaku untuk kelangsungan usahanya, karena bank akan memperoleh laba dari selisih antara bunga pinjaman dan bunga simpanan. Dari kesimpulan diatas dalam suatu perusahaan, pencapaian tujuan merupakan falsafah bisnis yang selalu mendasari setiap aktivitas perusahaan.

¹ Gunadarma, 2014, Sumber Dana Bank http://neni_rid.staff.gunadarma.ac.id/Downloads/files/54679/2+-+SUMBER+DANA+BANK+-+NR.docx

² Kasmir, Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya, Edisi Revisi, cetakan 12. (Rajawali Pers, Jakarta, 2013), 114

Dimana suatu perusahaan dalam melakukan aktivitas hendaklah memiliki seorang pemimpin yang handal sehingga mampu mengarahkan dan mengembangkan usaha –usaha bawaan sesuai dengan kekuasaan yang dimilikinya kearah pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan secara efisien, efektif dan ekonomis.

³Rivai, Veithzal dan Basri (2008) Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan.

⁴Ariana, (2013) Prestasi yang tinggi atau Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas karyawan secara keseluruhan akan meningkat sehingga instansi akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk yang selanjutnya disebut dengan BRI Cabang Nganjuk, merupakan salah satu BUMN di sektor perbankan yang telah lama berdiri di Indonesia. Mempunyai peranan penting sebagai agen pembangunan untuk menunjang perekonomian nasional. BRI tidak hanya menjangkau pada masyarakat kalangan menengah keatas, tetapi juga kalangan masyarakat menengah kebawah. Hal ini dibuktikan melalui kantor unit yang tersebar di hampir setiap kecamatan Indonesia, sehingga berpengaruh pada banyaknya jumlah karyawan BRI.

³ Rivai, Veithzal dan Basri, *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008).

⁴ Ariana, 2013, *Pengaruh Kepemimpinan, kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&SPA Ubud*, Gianyar. www.e-jurnal.com/2013jpmanajemendd130195

Pada penelitian yang penulis lakukan di BRI Syariah Cabang Nganjuk, kinerja para karyawan memang terlihat baik dan rapi. Setiap karyawan memiliki pekerjaan yang dapat mereka hadapi dalam setiap pemberian tugas bagi mereka. Dalam kaitannya mereka terbagi kedalam beberapa fungsi yang biasanya sering dibedakan menjadi 2 bagian yaitu *back office* dan *front office*. Hal ini tentu sama saja dengan perbankan lainnya.

Kinerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilannya. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan⁵ (Abdul, 2006). Dengan membakukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan profesional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Kinerja karyawan dan disiplin kerja yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan.

⁵ Hakim, Abdul, 2006, *Analisis Pengaruh Budaya kerja, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*, JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.

Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global⁶ Ardansyah, (2014), Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Pada buku *Pedoman pengembangan budaya kerja aparatur Negara* yang diterbitkan oleh⁷ kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (2002 :15) budaya kerja diartikan secara bervariasi dengan maksud yang sama, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip – prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh – sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

⁸ Amran, 2009, disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa menimbulkan budaya kerja seseorang untuk berprestasi.

Sukses tidaknya karyawan hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuhkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang

baik,

⁶ Ardansyah, 2014, *Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah*, jurnalmanajemen.petra.ac.id diakses tanggal 11 Juli 2015

⁷ Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor. 25/KEP/M.PAN/04/2002 Tentang Pedoman Pengembangan. Budaya Kerja Aparatur Negara.

⁸ Amran, 2009, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*, Jurnal Ichsan Gorontalo, vol. 4, no. 2.

jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. ⁹ Helmi (1996: 37-38) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kurang menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping gaya kepemimpinan dan budaya kerja yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Secara lebih rinci pokok masalah tersebut di atas dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan secara persial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk.
2. Apakah budaya kerja secara persial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang

Nganjuk.

3. Apakah disiplin kerja secara persial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk.

⁹ Helmi, A. F. (1996). *Disiplin kerja. Buletin Psikologi Tahun IV, Nomor 2*, Desember 1996, Edisi Khusus ulang tahun XXXII

3. Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui apakah gaya kepemimpinan secara persial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk.
2. Mengetahi apakah budaya kerja secara secara persial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk.
3. Mengetahi apakah disiplin kerja secara persial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H1 : Gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk.

H2 : Budaya kerja secara simultan maupun persial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk.

H3 : Disiplin kerja secara simultan persial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di kantor BRI Nganjuk Jln Gatot Subroto No 18 Nganjuk Kabupaten Nganjuk. Penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2018 dan populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Nganjuk yang berjumlah 112 orang yang terdiri dari 30 unit, 28 unit masing – masing 5 orang (karyawan maketing) dan 1 kantor cabang 5 orang dan 1 KCP 5 orang dan 5 orang karyawan bagian marketing dan Pengumpulan data menggunakan metode survey dengan menggunakan metode survey dengan teknik wawancara dan kuesioner.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model ¹⁰(Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

2. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Gaya kepemimpinan (X1), Budaya kerja (X2), Disiplin kerja (X3)

Metode Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut: . *Editing,Coding,Scoring*.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut ¹¹(Ghozali, 2005). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau

variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

H₀ : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

H_a : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (*df*) = *n*-2, dalam hal ini *n* adalah jumlah sampel. Jika *r* hitung > *r* tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan

¹⁰Ferdinand, Augusty, 2006, *Metode Penelitian Manajemen Edisi 2*, Semarang: BP Universitas Diponegoro.

¹¹Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: BP Universitas Diponegoro.

valid, demikian sebaliknya bila *r* hitung < *r* tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X1), budaya kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	= Variabel dependen (kinerja karyawan)
a	= Konstanta
b1, b2, b3	= Koefisien garis regresi
X1, X2, X3	= Variabel independen (gaya kepemimpinan, budaya kerja, disiplin kerja)
e	= error / variabel pengganggu

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X₁, X₂, dan X₃ (gaya kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial¹² Sudjana (2005: 380), Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Ha : Variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

1. Umur Responden

Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1 Umur Responden

Umur (tahun)	Jumlah Responden	Persentase
20 – 30	44	39,29
31 – 40	36	32,14
41 – 50	18	16,07
51 – 60	14	12,50
Total	112	100,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah umur kurang atau sama dengan 30 tahun yaitu sebanyak 44 orang atau 39,29%, diikuti dengan usia responden 31 – 40 tahun sebanyak 36 orang atau 32,14%.

2. Jenis Kelamin Responden

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini:

¹²Sudjana, 2005, *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito hal. 380

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	108	96,43
Perempuan	4	3,57
Total	112	100,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 108 orang (96,43%) dibanding perempuan yang hanya 4 orang (3,57%)..

3. Pendidikan Responden

Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Pendidikan responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SLTP	77	68,75

SLTA	25	22,32
D3	3	2,68
S1	7	6,25
	112	100,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan SLTP yaitu sebanyak 77 orang atau 68,75% dari jumlah responden.

Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 112 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini diukur melalui 4 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap gaya kepemimpinan dapat dijelaskan pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4

Tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan

No	Pernyataan	Skor					Jml
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1.1	15	59	37	1	0	112
		13.4%	52.7%	33.0%	0.9%	0.0%	100.0%
2	X1.2	7	73	29	3	0	112
		6.3%	65.2%	25.9%	2.7%	0.0%	100.0%

3	X1.3	8	62	30	12	0	112
		7.1%	55.4%	26.8%	10.7%	0.0%	100.0%
4	X1.4	12	41	57	2	0	112
		10.7%	36.6%	50.9%	1.8%	0.0%	100.0%
	Jumlah	42	235	153	18	0	448
	Persen	9.4%	52.5%	34.2%	4.0%	0.0%	100.0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan atasan sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden diikuti oleh jawaban setuju.

Hasil ini ditunjukkan oleh 52,7% jawaban setuju dan 33,0% jawaban netral. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin mereka dapat bertindak sebagai pengawas atas kegiatan yang dilakukan oleh bawahan. Jika ada kesalahan atau menyimpang pimpinan akan memberikan teguran.

Hasil ini ditunjukkan oleh 65,2% jawaban setuju dan 25,9% jawaban netral. Hasil ini tak lepas dari kemampuan mengambil keputusan dan pemecahan masalah yang baik diperlukan agar karyawan tidak merasa bahwa kesalahan akan ditimpakan pada mereka.

Pada pertanyaan ketiga menunjukkan bahwa menurut karyawan pimpinan dapat mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri. Hasil ini ditunjukkan oleh 55,4% jawaban setuju dan 26,8% jawaban netral. Komunikasi yang baik dengan karyawan dinilai akan memberikan kepercayaan kepada karyawan dan meningkatkan budaya kerja karyawan dalam bekerja. Kepercayaan diri menjadikan semangat kerja

pimpinan dan karyawan akan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada item pertanyaan keempat menunjukkan bahwa menurut karyawan pimpinan cukup dapat menghargai dan memuji para karyawan yang kinerjanya bagus. Hasil ini ditunjukkan oleh 50,9% jawaban netral dan 36,6% jawaban setuju.

Deskripsi Variabel Budaya Kerja

Variabel dukungan sosial pada penelitian ini diukur melalui 5 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap variabel Budaya Kerja dapat dijelaskan pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan responden mengenai budaya kerja

No	Pernyataan	Skor					Jml
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2.1	5	43	47	17	0	112
		4.5%	38.4%	42.0%	15.2%	0.0%	100.0%
2	X2.2	8	51	28	23	2	112
		7.1%	45.5%	25.0%	20.5%	1.8%	100.0%
3	X2.3	48	45	18	1	0	112
		42.9%	40.2%	16.1%	0.9%	0.0%	100.0%
4	X2.4	17	44	46	5	0	112
		15.2%	39.3%	41.1%	4.5%	0.0%	100.0%
5	X2.5	15	54	32	10	1	112
		13.4%	48.2%	28.6%	8.9%	0.9%	100.0%
	Jumlah	93	237	171	56	3	560
		16.6%	42.3%	30.5%	10.0%	0.5%	100.0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap variabel budaya kerja. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap budaya kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk.

Berdasarkan pertanyaan pertama menunjukkan bahwa para karyawan merasa cukup mendapatkan kebutuhan yang layak dari bekerja. Hasil ini ditunjukkan oleh 42,0% jawaban netral dan 38,4% jawaban setuju. Pekerjaan bagi para karyawan merupakan sumber pendapatan mereka, sehingga dengan bekerja maka salah satu tujuan bekerja dapat diperoleh.

Berdasarkan pertanyaan kedua menurut responden menunjukkan bahwa dalam pekerjaannya karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaan. Hasil ini ditunjukkan oleh 45,5% jawaban setuju dan 25,0% jawaban netral. Keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang aman dan cukup jauh PHK dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat.

Pada pertanyaan ketiga menunjukkan bahwa karyawan merasakan bahwa mereka memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh 42,9% jawaban sangat setuju dan 40,2% jawaban setuju. Dengan demikian adanya perasaan bahwa dengan hubungan yang baik dengan karyawan maka keinginan untuk saling membudaya kerja dalam bekerja akan diperoleh karyawan.

Berdasarkan item pertanyaan keempat menurut karyawan bahwa mereka cukup mendapat penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan. Hasil ini ditunjukkan oleh 41,1% jawaban netral dan 39,3% jawaban setuju. Keadilan untuk mendapatkan penghargaan yang sama dengan karyawan lain dapat mendorong karyawan untuk bekerja memenuhi tanggung jawabnya.

Berdasarkan item pertanyaan kelima menurut karyawan bahwa mereka cukup suka melaksanakan tugas yang menantang. Hasil ini ditunjukkan oleh 48,2% jawaban setuju dan 28,6% jawaban netral. Pekerjaan yang menantang tidak membuat karyawan merasa terbebani.

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui 5 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap disiplin kerja dapat dijelaskan pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan responden mengenai disiplin kerja

No	Pernyataan	Skor					Jml
		SS	S	N	TS	STS	
1	x.3.1	18	69	25	0	0	112
		16.1%	61.6%	22.3%	0.0%	0.0%	100.0%
2	x.3.2	4	35	41	31	0	112
		3.5%	31.3%	37.5%	27.7%	0.0%	100.0%
3	x.3.3	5	59	42	6	0	112
		4.5%	52.7%	37.5%	5.3%	0.0%	100.0%
4	x.3.4	19	61	32	0	0	112
		16.9%	54.5%	28.6%	0.0%	0.0%	100.0%
5	x.3.5	9	46	40	17	0	112
		8.0%	41.1%	35.7%	15.2%	0.0%	100.0%
	Jumlah	85	270	180	54	0	589
		14.4%	45.9%	30.5%	9.2%	0.0%	100.0%

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk.

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 6 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan

No	Pernyataan	Skor					Jml
		SS	S	N	TS	STS	
1	Y.1	1 0.9%	45 40.2%	61 54.5%	5 4.5%	0 0.0%	112 100.0 %
2	Y.2	1 0.9%	33 29.5%	59 52.7%	19 17.0%	0 0.0%	112 100.0 %
3	Y.3	3 2.7%	29 25.9%	57 50.9%	23 20.5%	0 0.0%	112 100.0 %
4	Y.4	1 0.9%	31 27.7%	71 63.4%	8 7.1%	1 0.9%	112 100.0 %
5	Y.5	6 5.4%	57 50.9%	46 41.1%	3 2.7%	0 0.0%	112 100.0 %
6	Y.6	13 11.6%	63 56.3%	33 29.5%	3 2.7%	0 0.0%	112 100.0 %
Jumlah		25 3.7%	258 38.4%	327 48.7%	61 9.1%	1 0.1%	672 100.0 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Analisis Data

Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel ($n-2$). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.8 Berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Validitas

NO	Variabel/Indikator	r hitung	r table	Keterangan
	Gaya kepemimpinan			
1	1	0.773	0,185	Valid
2	2	0.772	0,185	Valid
3	3	0.624	0,185	Valid
4	4	0.774	0,185	Valid
	Budaya Kerja			
1	1	0.816	0,185	Valid
2	2	0.787	0,185	Valid
3	3	0.709	0,185	Valid
4	4	0.662	0,185	Valid
5	5	0.737	0,185	Valid
	Disiplin Kerja			
1	1	0.670	0,185	Valid
2	2	0.638	0,185	Valid
3	3	0.634	0,185	Valid
4	4	0.700	0,185	Valid
5	5	0.767	0,185	Valid
	Kinerja Karyawan			
1	1	0.688	0,185	Valid
2	2	0.843	0,185	Valid
3	3	0.820	0,185	Valid
4	4	0.612	0,185	Valid
5	5	0.708	0,185	Valid
6	6	0.750	0,185	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4.8 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua

item pertanyaan dinyatakan valid.

Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,706	Reliabel
Budaya kerja	0,796	Reliabel
Disiplin Kerja	0,712	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,834	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005).

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.555	1.801
2.	Budaya kerja (X2)	0.434	2.305

3.	Disiplin Kerja (X3)	0.556	1.799
----	-----------------------	-------	-------

Sumber: lampiran output SPSS

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

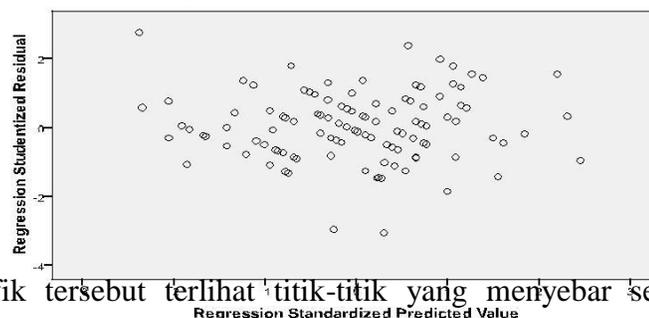
Uji Heterokedastisitas

Metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 17, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005).

Gambar 4.1
Scatterplot

Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

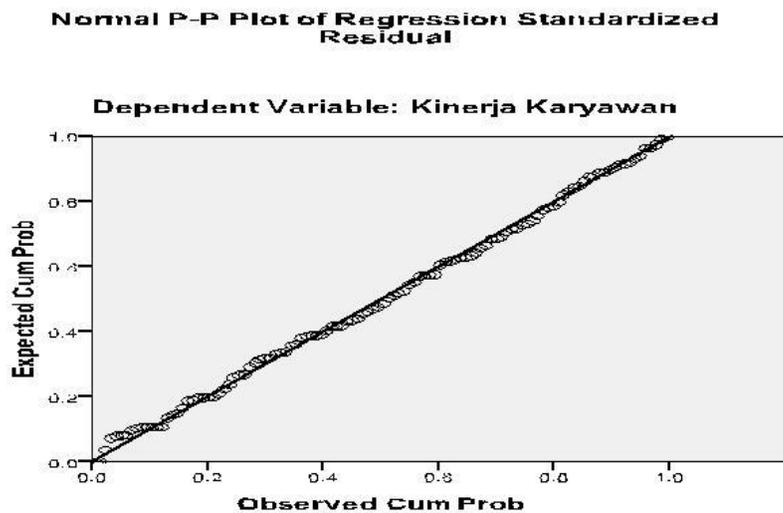
Uji Normalitas

Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi

normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2

Hasil Pengujian Normalitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 17 diperoleh hasil seperti tabel 4.11.

Tabel 4.11

Hasil Estimasi Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VI F
1 (Constant)	2.787	1.522		1.831	.070		

Gaya Kepemimpinan	.460	.122	.316	3.784	.000	.555	1.8 01
Budaya kerja	.329	.091	.343	3.628	.000	.434	2.3 05
Disiplin Kerja	.259	.097	.222	2.665	.009	.556	1.7 99

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,316 X1 + 0,343 X2 + 0,222 X3$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Budaya Kerja

X3 = Disiplin kerja

Pengujian Hipotesis

Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil analisis regresi secara simultan
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	561.611	3	187.204	50.113	.000a
Residual	403.452	108	3.736		
Total	965.063	111			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya

Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 50,113. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.13 Koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.570	1.933

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,57. Hal ini berarti 57% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 43% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Hipotesis 1, 2 dan 3 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.14
 Hasil Uji t Secara Parsial

Variabel Bebas	t hitung	Sig. t
Gaya Kepemimpinan (X1)	3.784	0.000
Budaya kerja (X2)	3.628	0.000
Disiplin Kerja (X3)	2.665	0.009

Sumber: Lampiran output SPSS

Uji Hipotesis 1 (H1)

Perumusan hipotesis:

Ho : $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Ha : $\beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Dari tabel 4.12 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,784 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan“ diterima.

Uji Hipotesis 2 (H2)

Perumusan hipotesis:

Ho : $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara budaya kerja dengan kinerja karyawan.

Ha : $\beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara budaya kerja dengan kinerja karyawan.

Dari tabel 4.12 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis budaya kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H2 “budaya kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan“ diterima.

Uji Hipotesis 3 (H3)

Perumusan hipotesis:

Ho : $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Ha : $\beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Dari tabel 4.12 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,665 dengan taraf signifikansi 0,009. Taraf signifikansi hitung sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis H3 “ Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan “ diterima.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak.

2) Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 2,665 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha, Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasannya mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin kerja secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt.Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk.
2. Budya kerja secara secra persial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk..
3. Disiplin kerja secara persial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada budaya kerja karyawan, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Nganjuk tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki budaya kerja yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan lebih mebudaya kerja karyawannya misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi dan Hasil Uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

E. Daftar Pustaka

- Amran, 2009, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*, Jurnal Ichsan Gorontalo, vol. 4, no. 2.
- Ardansyah, 2014, *Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah*, jurnalmanajemen.petra.ac.id diakses tanggal 11 Juli 2015
- Ariana, 2013, *Pengaruh Kepemimpinan, kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&SPA Ubud*, Gianyar. www.e-jurnal.com/2013jpmajemendd130195diakses tanggal 11 Juli 2015
- Ferdinand, Augusty, 2006, *Metode Penelitian Manajemen Edisi 2*, Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gunadarma. 2014. Sumber Dana Bank http://neni_rid.staff.gunadarma.ac.id/Downloads/files/54679/2+-+SUMBER+DANA+BANK+-+NR.docx – Diakses 6 Februari 2018
- Hakim, Abdul, 2006, *Analisis Pengaruh Budaya kerja, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah, JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Helmi, A. F. (1996). *Disiplin kerja. Buletin Psikologi Tahun IV, Nomor 2*, Desember 1996, Edisi Khusus ulang tahun XXXII
- Kasmir. 2013. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya, Edisi Revisi, cetakan 12*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 Tentang Pedoman Pengembangan. Budaya Kerja Aparatur Negara.
- Rivai, Veithzal dan Basri, 2008, *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Sudjana, 2005, *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito

