

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA BARAT
(BANK NAGARI)**

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND LEADERSHIP STYLE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA BARAT
(BANK NAGARI)***

Amalia Asri¹, Anita Silvianita²

**Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
Asri.telkom97@gmail.com¹, anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id²**

Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kusioner kepada 80 responden. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan pengambilan sampel dilakukan dengan *disproportionate stratified random sampling* sedangkan teknik analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan ataupun parsial pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat sebesar 55.7% dan sisanya sebesar 45.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was conducted to determine the effect of work discipline and leadership style on employee performance at PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat. Methods of data collection is done through the spread of kusioner to 80 respondents. The type of this research is quantitative and sampling is done with disproportionate stratified random sampling while statistical analysis technique used is multiple linear regression analysis. Data analysis used was descriptive analysis, classical assumption test and multiple linear regression analysis. The results showed that the discipline of work and leadership style significantly influence employee performance either simultaneously or partially on PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat of 55.7% and the remaining 45.3% influenced by other factors not examined.

Keyword: *Work Discipline, Leadership Style, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Semua perusahaan atau organisasi atau instansi dalam melaksanakan aktivitasnya pasti akan selalu diarahkan untuk meraih tujuan dari perusahaan itu sendiri. Faktor yang mendorong sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya yaitu dengan menganalisa dan mengukur sejauh mana kinerja dari pegawai organisasi yang bersangkutan. Jika suatu perusahaan telah mampu mencapai tujuan yang diteliti ditetapkan, maka bisa dikatakan bahwa strategi yang dijalankan organisasi tersebut berhasil walaupun ada yang tidak mudah dan penuh rintangan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat atau dikenal dengan sebutan Bank Nagari merupakan salah satu dari bank umum nasional dalam konteks bank pembangunan daerah yang kepemilikannya mayoritas Pemda Propinsi, Pemda Kota dan Kabupaten. Bank Nagari memiliki misi bahwa bank didirikan dengan maksud untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang, dan menunjang sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.

Berdasarkan prasarvei yang dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode wawancara kepada saudara Hafizh selaku staff dari divisi Sumber Daya Manusia Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan di Bank nagari dari tahun 2014 hingga 2016. Kinerja

karyawan BPD Sumatera Barat ini dilihat mengalami penurunan yang dibuktikan oleh adanya komplain nasabah dari tahun tersebut.

Faktor yang menyebabkan nasabah mengeluh terhadap bank misalnya banyak nasabah yang kurang memahami penjelasan dari produk yang ditawarkan termasuk layanan SMS Banking, pelayanan *customer service* yang lambat, antrian nasabah yang berjalan kurang cepat akibat kurang jumlah *teller*, fasilitas kantor untuk nasabah yang minim, fasilitas ATM yang mengalami masalah dan permasalahan transfer antar bank yang terkadang masih kurang cepat terselesaikan. Indikasi penurunan kinerja ini juga terlihat dengan ketidak tepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan Bank Nagari yang berpusat di Kota Padang ini. Tiap harinya masih ada 1 sampai 2 orang pegawai di divisi tertentu merasa kesulitan memenuhi tenggat waktu atau *deadline* yang ditentukan oleh Bank Nagari.

Menurut pendapat dari saudara Hafizh, staff SDM BPD Sumatera Barat yang dimintai keterangan pada saat wawancara pada tanggal 28 Desember 2017 mengatakan bahwa penurunan kinerja yang terjadi pada pegawai di Bank Nagari karena kurangnya ketegasan terhadap disiplin kerja yang berlaku di Bank Nagari, baik itu mengenai kehadiran, keterlambatan, seragam yang wajib dikenakan sesuai dengan aturan yang berlaku ataupun mengenai *deadline* dari pekerjaan yang diberikan. Dari jumlah pegawai di Bank Nagari yaitu 288 orang, berikut adalah data absensi pegawai pada PT. BPD Sumatera Barat atau Bank Nagari dari tahun 2014 hingga 2016:

Tabel 1 Absensi Pegawai Bank Nagari

No.	Absensi karyawan	2014	2015	2016
1	Tidak Masuk	0%	0%	0.34%
2	Izin Biasa	27.8%	30%	27.8%
3	Rawat Inap	7.64%	0.35%	1.74%
4	Terlambat	85%	80%	94,4%
5	Pulang Cepat	3.82%	1.39%	0.69%

Sumber : Bagian SDM BPD Sumatera Barat

Kurang tegasnya pemimpin dalam memberlakukan sanksi bagi karyawannya yang tidak disiplin dalam menjalankan pekerjaannya diiringi dengan kurangnya rasa kepercayaan dari pemimpin terhadap beberapa karyawannya yang menyebabkan karyawan tersebut tidak nyaman dalam menjalankan tugasnya. Hal ini tentu akan berpengaruh pada pekerjaan yang dihasilkan dan menurunkan kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan wawancara yang dilaksanakan kepada 10 orang pegawai di Bank Nagari mengenai faktor yang akan mempengaruhi menurunnya kinerja dari para pegawai yang bekerja disana, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 2 Faktor yang Harus Mendapat Perhatian dari Perusahaan untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Bank Nagari

No.	Faktor yang Mempengaruhi	Jumlah Jawaban
1.	Lingkungan Kerja	2
2.	Disiplin	7
3.	Penghargaan yang diberikan	3
4.	Beban kerja	2
5.	Gaya Kepemimpinan	6

Sumber: wawancara dengan 10 orang pegawai Bank Nagari

Para responden memilih kepemimpinan sebagai salah satu alasan yaitu karena kurang tegasnya pemimpin dalam memberlakukan sanksi bagi karyawannya yang tidak disiplin dalam menjalankan pekerjaannya diiringi dengan kurangnya rasa kepercayaan dari pemimpin terhadap beberapa karyawannya yang menyebabkan karyawan tersebut tidak nyaman dalam menjalankan tugasnya. Hal ini tentu akan berpengaruh pada pekerjaan yang dihasilkan dan menurunkan kinerja pegawai tersebut Faktor paling kecil yang mendukung kinerja pegawai adalah lingkungan kerja dan beban kerja yaitu masing masing sebanyak 2 responden.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

1. Definisi kinerja

Menurut Sutrisno (2010), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Wilson Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

2. Dimensi Pengukuran Kinerja

Untuk mengukur Kinerja Karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dan dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Menurut Wilson Bangun (2012: 233-234) suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

- a. Jumlah Pekerjaan yang artinya dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan
- b. Kualitas Pekerjaan yang artinya setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan Waktu yang artinya setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.
- d. Kehadiran yang artinya suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja Karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
- e. Kemampuan Kerja Sama yang artinya Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga dibutuhkan kerja sama antar karyawan. Kinerja Karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin kerja

Menurut Siagian (2013) disiplin merupakan bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2013:194), menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

- a. Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- b. Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
- c. Balas Jasa yang berarti (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- d. Keadilan yang berarti ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, Karena ego dan sifat manusia selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- e. Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat

- mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- f. Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
 - g. Hubungan kemanusiaan artinya yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis

Gaya Kepemimpinan

1. Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya pada dasarnya berasal dari kata bahasa inggris "Style" yang berarti mode seseorang yang selalu Nampak yang menjadi ciri khas orang tersebut. Gaya merupakan kebiasaan yang melekat pada diri seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya. Menurut Stoner dalam buku pasolog (2013:37), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan (leadership style) adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Menurut Mulyadi (2015:150) kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis atau partisipatif dan laissez-faire (kebebasan).

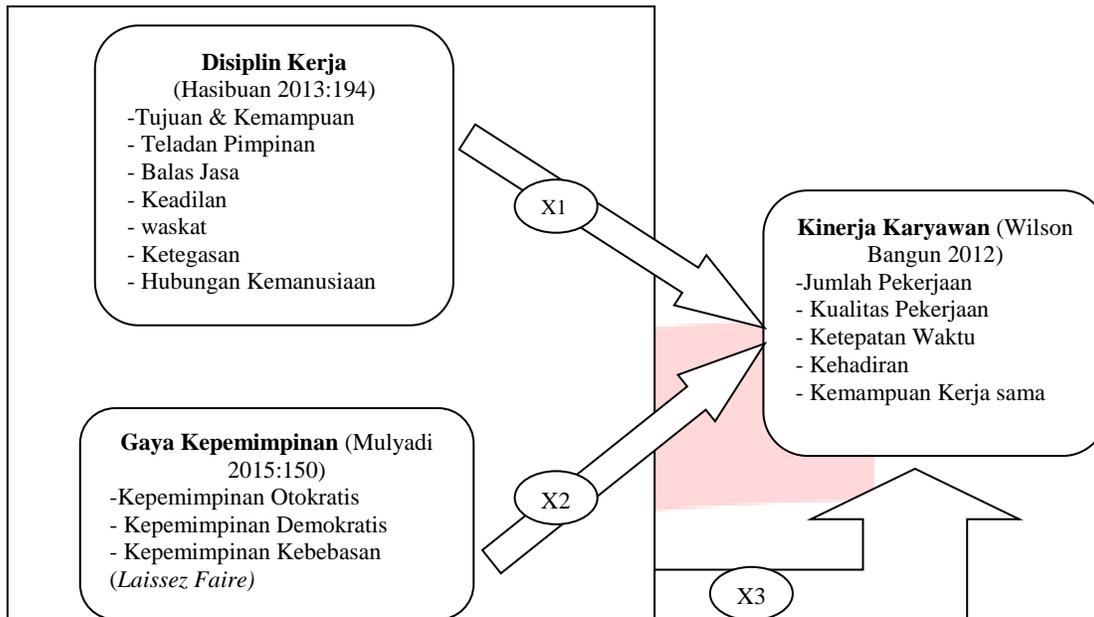
2. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Mulyadi (2015:150) kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis atau partisipatif dan laissez-faire (kebebasan).

- a. Gaya Kepemimpinan Otokratis (Authoritarian) Kepemimpinan dengan gaya otokratis antara lain berciri :
 - 1) Penentu kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin.
 - 2) Teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas.
 - 3) Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota.
 - 4) Pemimpin cenderung menjadi "pribadi" dalam pujian dan kecemannya terhadap kerja setiap anggota. Mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.
- b. Gaya Kepemimpinan Demokratis (Democratic) Kepemimpinan dengan gaya demokratis antara lain berciri :
 - 1) Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.
 - 2) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternative prosedur yang dapat dipilih.
 - 3) Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
 - 4) Pemimpin adalah obyektif atau fact-minded dalam pujian dan kecemannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.
- c. Gaya Kepemimpinan Kebebasan (Laissez-Faire) Kepemimpinan dengan gaya kebebasan (Laissez-Faire) antara lain berciri :
 - 1) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
 - 2) Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dalam diskusi.
 - 3) Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
 - 4) Kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
 Sumber: Hasil Olahan Penulis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah “Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat”.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat, maka jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Sugiono (2013:14) metode kuantitatif dapat dartinikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal. Data yang didapat dari hasil wawancara akan dikonversi dalam bentuk statistik, yang akan kemudian dipelajari sehingga dapat menjelaskan pola hubungan antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi) dalam penelitian ini. Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai persentase rata-rata total sebesar 71% termasuk kedalam kategori tinggi. Nilai persentase tertinggi diantara dimensi variabel kinerja karyawan adalah pada item pegawai selalu dapat bekerja sama dengan rekan kerja, yaitu 74% dan nilai persentase terendah ada pada item pertanyaan mengenai pengetahuan yang dimiliki cukup untuk hasil yang maksimal sebesar 66%

Variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai persentase rata-rata total sebesar 76% termasuk kedalam kategori tinggi. Nilai persentase tertinggi ditunjukkan pada item pertanyaan tentang kejelasan pekerjaan yang diberikan, yaitu sebesar 99% dan nilai persentase terendah adalah pada item pertanyaan mengenai keadilan pimpinan sesuai dengan ketetapan yang berlaku, yaitu sebesar 69%.

Variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki nilai persentase rata-rata total sebesar 67% termasuk dalam kategori tinggi. Nilai persentase tertinggi ditunjukkan pada item pertanyaan mengenai pimpinan dapat menentukan kebijaksanaan dengan tepat dengan persentase 78% dan nilai terendah ditunjukkan pada item pertanyaan mengenai pimpinan mendikte tugas kerja bagian dan kerjasama pegawai dengan persentase 55%.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menentukan seberapa kuatnya pengaruh variabel independen (X) yaitu disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependennya (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Berikut pada Tabel 2 ditampilkan hasil analisa regresi sederhana menggunakan SPSS versi 24.0. Berdasarkan perhitungan analisa regresi dengan menggunakan SPSS versi 22.0 pada Tabel 3 tersebut, diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$\hat{Y} = 2.044 + 0.143 X_1 + 0.188 X_2$$

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.044	3.330			6.140	.000
X1	.143	.056	.275		2.565	.012
X2	.188	.089	.226		2.105	.039

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2018)

Keterangan :

- a. Artinya jika variabel disiplin kerja dan disiplin bernilai nol, maka variabel kinerja akan bernilai 2.044 satuan
- b. Artinya jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0.143 satuan
- c. Artinya jika variabel gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.188 satuan.

Koefisien Determinasi

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.557	.541	.23260

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS Versi 22(2018)

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan PT. BPD Sumatera Barat sebesar 55.7%, sedangkan sisanya 45.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan mengenai pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa :

1. Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat berada pada kategori yang baik.
2. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPD Sumatera Barat, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPD Sumatera Barat.
3. Secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPD Sumatera Barat. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPD Sumatera Barat adalah sebesar 55.7%, sementara 45.7% lainnya variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]Abidin, F. Z. (2013). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung*.
- [2] Ali, N. M., Jangga, R., Ismail, M., Mat Kamal, S. N.-i., & Ali, M. N. (2015). *Influence Of Leadership Styles In Creating Quality Work Culture*.
- [3]Ikinci, S. S. (2014). *Organizational Change: Importance Of Leadership Style and Training*.
- [4]Inuwa, M. (2015). *The Impact Of Job Satisfaction, Job Attitude and Equity on Employee Performance*.
- [5]Pradipto, S. (2015). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah)*.
- [6]Sanjaya, M. T. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta*.
- [7]Saputra, M. I. (2017). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Negara Indonesia kantor Cabang Utama Jalan Perintis Kemerdekaan Bandung)*.
- [8]Sugandi, A. J. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses (PTTA) Jabar Tengah Divisi Provisioning*.
- [11]Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2014). *Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam*.
- [12]Siagian, S. P. (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Cetakan ke 6. Rineka Cipta .
- [13]Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- [14]Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Jakarta: Alfabeta.
- [15]Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- [16]Darmawan, D. (2013). *Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- [17]Sanusi, A. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.