

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPR SEMERU PURWODADI

Ovia Lailatul Is Faida¹, Kim Budiwinarto²

^{1,2} Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

¹ oviaaila00@gmail.com

² kimbudiwinarto07@gmail.com

Article Info

ARTICLE HISTORY

Received:
18/04/2025
Reviewed:
22/04/2025
Revised:
29/04/2025
Accepted:
29/04/2025

DOI: 10.54840/wijob.v4i1.349

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership style and work discipline on employee performance at BPR Semeru Purwodadi. BPR Semeru Purwodadi is a private banking sector. This research uses quantitative methods, data was collected through questionnaires given to 58 employees BPR Semeru Purwodadi which comes from various divisions and levels. The questionnaires measure the level of leadership style and work discipline in the company through the answers of each respondent, as well as assessing employee performance based on predetermined indicators. The data obtained were in analysis using analytical techniques, which used were multiple regression tests, t tests, f tests, and coefficient of determination tests. The research population was 58 people with a sample of 58 respondents. The results of this research show that leadership style has a positive and not significant effect on the performance of BPR employee Semeru Purwodadi. While work discipline has a positive and significant effect on the performance of BPR employee Semeru Purwodadi.

Keywords: leadership style, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Organisasi yang terbentuk di lingkungan kerja tentu saja terdiri dari pimpinan dan para pegawai atau karyawan demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai tujuannya, maka diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia bisa dilihat dari bagaimana kinerja para pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja pegawai menjadi hal penting terhadap kemajuan perusahaan. Menurut Jackson (Armansyah, 2020) Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, dengan tujuan memuaskan pelanggan atau memenuhi tujuan organisasi. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan, salah satunya yaitu faktor gaya kepemimpinan. Menurut Setiana (2022) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan faktor lainnya yakni disiplin kerja (Susanto, 2019).

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk, sebaliknya, bila karyawan tunduk pada peraturan dan norma yang berlaku, maka menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. (Siswadi, 2016).

Perbankan merupakan suatu lembaga keuangan kepercayaan masyarakat yang memegang peranan penting dalam sistem perekonomian. Sehingga dapat dikatakan bahwa perbankan merupakan aktivitas yang menerima simpanan dari masyarakat dalam bentuk tabungan, giro, deposito, dan dalam bentuk lainnya yang kemudian disalurkan kembali ke masyarakat dalam bentuk kredit. Saat ini, bank dituntut untuk berperan dalam rangka meningkatkan pencapaian bisnisnya dengan cara memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah yang dapat berpengaruh terhadap kepercayaan nasabah.

Untuk menciptakan pelayanan yang baik tentu saja hal ini tak lepas dari kinerja para pegawai. Kinerja pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pegawai bisa dilihat dari berbagai faktor seperti faktor kedisiplinan dan gaya kepemimpinan. Rumusan masalah pada penelitian ini meliputi: bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPR Semeru Purwodadi baik secara simultan maupun parsial. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPR Semeru Purwodadi baik secara parsial maupun secara simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Edison Emron, Dkk (2020) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Menurut Kadek & John (2019) manajemen sumber daya manusia adalah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat didalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dikatakan sebagai semua kegiatan yang dilakukan individu, berhubungan dengan kegiatan jasmani maupun rohani dari individu dengan tujuan mencapai hasil yang ditetapkan dan memenuhi kebutuhan hidup (Nurbaya, 2020). Pendapat dari Sinaga (2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Adapun menurut Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Dari beberapa pendapat para ahli maka penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas dari seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas atau kegiatannya.

Putri (2020) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.
- Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

- h. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- i. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- j. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
- k. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- l. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
- n. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam melakukan pekerjaannya, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target organisasi yang telah ditentukan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut Reitz dalam Rahayu et al., (2017) adalah

- a. Kepribadian (*personality*), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang, dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya.
- c. Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai.
- d. Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup: (a) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, (b) adanya sanksi bagi pelanggar (Afandi, 2016). Sedangkan menurut Sutrisno (2021), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Sinambela (2018) bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
- b. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- c. Balas jasa turut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya, keadilan turut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, waskat (pengawasan melekat) tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan.
- d. Saksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dan hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai.

Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016). Kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menentukan jalannya organisasi. Seorang pemimpin, wajib dan dituntut untuk dapat mempengaruhi bawahannya

dalam bekerjasama agar menghasilkan pekerjaan yang baik. Pemimpin juga harus mampu melihat dan menganalisa tentang karakteristik dari pegawainya sehingga mendorong mereka untuk melakukan tugasnya dengan baik serta dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Dalam sebuah kepemimpinan terdapat hubungan mempengaruhi, yaitu dari pemimpin dan hubungan kepatuhan atau ketaatan dari para bawahan/karyawan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Dapat dilihat dari meningkatnya suatu perusahaan atau instansi tersebut dan bagaimana cara kerjanya. Gaya kepemimpinan sangat penting bagi karyawan atau pegawai, karena jika para karyawan atau pegawai dipimpin oleh pemimpin yang baik, jujur, ramah dan mudah bergaul dengan siapapun, hal ini tentu membuat karyawan atau pegawai semangat dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Namun sebaliknya, jika pemimpin mereka terkesan cuek dan tidak peduli terhadap karyawan atau pegawainya, maka karyawan atau pegawainya pun kurang rasa nyaman dan *effort* dalam bekerja. Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat didukung oleh jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh Rasyid (2022) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

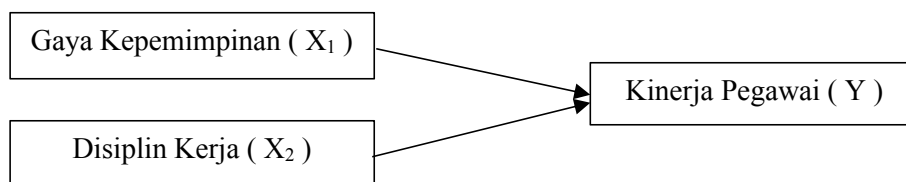
Setiap perusahaan memiliki peraturan yang harus ditaati oleh setiap pegawai atau karyawan. Menurut Chew & Taylor (2021) disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Adanya sikap disiplin kerja akan berdampak terhadap kinerja pegawai atau karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Jika seorang pegawai atau karyawan menaati peraturan perusahaan atau instansi seperti masuk kerja tepat waktu, selama jam kerja tidak korupsi waktu, maka hal ini bisa meningkatkan produktivitas kerja pegawai atau karyawan. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat didukung oleh jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh Halim (2023) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh secara parsial dan signifikan kinerja pegawai.

Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah kepemimpinan terdapat hubungan saling mempengaruhi, yaitu dari pemimpin dan hubungan ketaatan dari para karyawan. Seorang pemimpin wajib dan dituntut agar dapat mempengaruhi bawahannya dalam bekerjasama, agar menghasilkan pekerjaan yang baik serta meningkatkan kinerja pegawainya. Hubungan kepatuhan atau ketaatan dari para karyawan bisa terjadi karena dipengaruhi oleh kewibawaan dan ketegasan seorang pemimpin, sehingga karyawan merasa nyaman dan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawainya.

Setiap perusahaan memiliki peraturan yang wajib untuk ditaati oleh setiap para pekerja. Adanya sikap disiplin kerja akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Jika seorang karyawan menaati aturan perusahaan seperti masuk kerja tepat waktu, berusaha menyelesaikan pekerjaannya sesuai jadwal yang ditetapkan, tidak menambah jam istirahat, maka hal ini bisa meningkatkan kinerja pegawainya

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPR Semeru Purwodadi adalah sebagai berikut :

1. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPR Semeru Purwodadi.
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPR Semeru Purwodadi.
3. Diduga gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPR Semeru Purwodadi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mana metode ini menggunakan data primer dan sekunder. Populasi pada penelitian ini semua pegawai BPR Semeru Purwodadi yang berjumlah 58 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016). Sehingga ukuran sampel dalam penelitian adalah 58 pegawai.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen, sedangkan sebagai variabel independen adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai

Menurut Sudarmanto (2009) bahwa kinerja karyawan adalah catatan hasil yang dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Indikator kinerja pegawai menurut Miner *dalam* Sudarmanto (2009) yaitu: kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu, dan kerja sama.

2. Gaya kepemimpinan

Menurut Zaharuddin (2021) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Indikator Gaya kepemimpinan menurut Zaharuddin (2021), yaitu: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan kemampuan mengenalkan emosi.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2021). Indikator disiplin kerja menurut Siswanto (2021) adalah sebagai berikut: tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab.

Indikator-indikator tersebut untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan (kuisisioner). Tanggapan responden diukur dengan skala Likert yaitu : sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Draper & Smith, 1992; Sudjana, 1992). Adapun persamaan regresi linier berganda dapat dibuat model sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = kinerja pegawai

X₁ = gaya kepemimpinan

X₂ = disiplin kerja

β₀ = konstanta

β₁ = koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan

β_2 = koefisien regresi variabel disiplin kerja

ε = error

Perhitungan analisis statistik deskriptif, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23 (Santoso, 2001).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Responden

Deskriptif responden di BPR Semeru Purwodadi dalam penelitian ini mendeskripsikan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Dalam penelitian ini peneliti membagikan kuesioner sebanyak 58 kuesioner. Deskriptif responden ditunjukkan melalui data persentase. Berikut ini adalah hasil deskriptif tentang responden:

1. Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	34	58,6
Perempuan	24	41,4
Jumlah	58	100

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 tersebut diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 34 orang (58,6%) dan responden perempuan sebanyak 24 orang (41,4%).

2. Usia Responden

Gambaran responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Usia Responden

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
20 - 30	37	63,8
31 - 40	15	25,9
41 - 50	4	6,9
> 50	2	3,4
Jumlah	58	100

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 tersebut diketahui bahwa responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 37 orang (63,8%), responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang (25,9%), responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 4 orang (6,9%), dan responden dengan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 2 orang (3,4%). Dengan demikian, pegawai BPR Semeru Purwodadi didominasi oleh pegawai muda.

3. Masa Kerja Responden

Gambaran responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Masa Kerja Responden

Lama kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
< 1	10	17,2
1 - 5	30	51,7
6 - 10	11	19,0
> 10	7	12,1
Total	58	100

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 tersebut diketahui bahwa responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 10 orang (17,2%), responden dengan lama bekerja antara 1 dan 5 tahun sebanyak 30 orang (51,7%), responden dengan lama bekerja antara 6 dan 10 tahun sebanyak 11 orang (19,0%), dan responden dengan lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 7 orang (12,1%).

Hasil Penelitian

Untuk mengetahui hasil penelitian ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BPR Semeru Purwodadi yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan bantuan program SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	Nilai t-hitung	Sig
Konstanta	23,071	5,950	3,878	0,000
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,004	0,137	0,028	0,978
Disiplin Kerja (X_2)	0,470	0,133	3,538	0,001
F-hitung = 8,295				0,001
R^2 = 0,232				

Dari hasil perhitungan pada tabel 4 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda tersebut sebagai berikut:

$$Y = 23,071 + 0,004 X_1 + 0,470 X_2 + e$$

Pada tabel 4 nampak bahwa koefisien regresi yang diperoleh untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,004. Nilai koefisien ini adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh jajaran direksi dan kepala bagian yang semakin baik, maka kinerja pegawai BPR Semeru Purwodadi akan mengalami peningkatan. Dengan kata lain, jika nilai gaya kepemimpinan meningkat satu poin, maka kinerja pegawai BPR Semeru Purwodadi meningkat sebesar 0,004 poin. Untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan ini digunakan untuk menguji hipotesis 1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,028 dengan nilai sig sebesar 0,978. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai sig sebesar 0,978 lebih besar dari 0,05, maka hasil uji t adalah tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai BPR Semeru Purwodadi. Oleh

karena itu, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPR Semeru Purwodadi adalah ditolak.

Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,470. Nilai koefisien ini adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja semakin ditingkatkan, maka kinerja pegawai BPR Semeru Purwodadi juga akan mengalami peningkatan. Dengan kata lain, jika disiplin kerja meningkat satu poin, maka kinerja pegawai BPR Semeru Purwodadi meningkat sebesar 0,470 poin. Untuk menunjukkan pengaruh yang signifikan atau tidak, maka perlu diuji secara statistik. Besarnya koefisien regresi variabel disiplin kerja ini digunakan untuk menguji hipotesis 2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,878 dengan nilai *sig* sebesar 0,001. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji t adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BPR Semeru Purwodadi. Oleh karena itu, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPR Semeru Purwodadi adalah diterima.

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPR Semeru Purwodadi yaitu didasarkan pada hasil uji F. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4 diperoleh F-hitung sebesar 8,295 dengan nilai *sig* sebesar 0,001. Dalam penelitian ini, taraf signifikan yang digunakan adalah sebesar 0,05. Ternyata nilai *sig* sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka hasil uji F adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai BPR Semeru Purwodadi. Sedangkan berdasarkan pada nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,232, hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPR Semeru Purwodadi adalah sebesar 23,2%.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPR Semeru Purwodadi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagus apapun didalam memimpin perusahaan, maka tidak berdampak kepada kinerja pegawai BPR Semeru Purwodadi. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan ini tidak memberi dampak yang nyata terhadap peningkatan produktivitas, motivasi, dan loyalitas. Hal ini, pada akhirnya berdampak kinerja pegawai tidak meningkat. Gaya kepemimpinan yang bebas dan tidak peduli kepada pegawainya, maka pegawai bisa merasa tidak didukung atau bahkan tidak dihargai. BPR yang bersifat melayani masyarakat, gaya kepemimpinan yang otokratis bisa berdampak kepada pegawai yang kehilangan empati atau semangat dan hal ini akan berdampak langsung kepada kualitas pelayanan. Padahal seharusnya, kepemimpinan menjadi penggerak utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan arah yang jelas bagi pegawai. Seperti halnya di sektor perbankan, yang bersifat pelayanan dan sangat bergantung pada kepercayaan para pegawainya, maka gaya kepemimpinan menjadi elemen yang krusial. Sehingga pimpinan perbankan yang ideal sebaiknya fleksibel dan mampu menerapkan gaya kepemimpinan situasional sesuai dengan perusahaan dan kondisi pegawai. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Budi & Wahyuni (2023), Khamidah (2023), dan Permata, *et.al* (2023) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Nursiti & Angriani (2023), Irawati & Budiwinarto (2022), Kharisma & Budiwinarto (2022), Amrul (2020), Astuti (2018), dan Putri, *et.al* (2018) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPR Semeru Purwodadi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai yang semakin bagus, maka kinerja pegawai semakin meningkat. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, dan tata tertib yang berlaku di perusahaan, sehingga disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas/kinerja, efisiensi, dan

efektivitas pegawai. Jika pegawai yang datang tepat waktu yang menunjukkan komitmen dan tanggung jawab, maka kedisiplinan waktu mengurangi keterlambatan pelayanan kepada nasabah. Jika pegawai memastikan setiap transaksi atau layanan berjalan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP), maka hal ini dapat meminimalisir kesalahan kerja dan dapat meningkatkan kepercayaan nasabah terhadap profesionalisme bank. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan pondasi penting dalam membentuk kinerja pegawai yang optimal. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Budi & Wahyuni (2023), Kusumabrata (2023), Nursiti & Angriani (2023), Kharisma & Budiwinarto (2022), dan Amrul (2020) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak konsisten dengan hasil penelitian terdahulu dari Khamidah (2023), Susana & Budiwinarto (2023), dan Astuti (2018) yang melakukan penelitian dengan kesimpulan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BPR Semeru Purwodadi.
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BPR Semeru Purwodadi.
3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai BPR Semeru Purwodadi.

Saran yang direkomendasikan bahwa gaya kepemimpinan hendaknya menjadi perhatian oleh pihak manajemen agar dapat meningkatkan kinerja pegawai BPR Semeru Purwodadi. Disamping itu, perlu diteliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perbankan seperti pelatihan dan pengembangan, kompensasi, budaya organisasi, teknologi dan infrastruktur, serta kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amrul, I. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Artha Ponorogo*. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Astuti, A. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPR Arthayasa Ageng Karanggede)*. Tugas Akhir. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana.
- Budi, A.S., Wahyuni, D.U. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 12 No. 5.
- Draper, N.R., and Smith, H. 1992. *Applied Regression Analysis*. John Wiley & Sons, Inc. Terjemahan oleh Bambang Sumantri. *Analisis Regresi Terapan*. Edis Kedua. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Halim, A. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kalukku Kabupaten Mamuju. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. Vol. 2 No. 1.
- Irawati, A., Budiwinarto, K. 2022. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Damases Sejahtera. *Surakarta Management Journal*. Vol. 4 No. 1.
- Khamidah, R. 2023. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPR Syariah Al Maburur Klaten)*. Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Kharisma, E., Budiwinarto, K. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Bintang Asahi Textile Industri Sragen. *Smooting*. Vol. 20 No. 4.
- Kusumabrata, F.R. 2023. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parung Panjang*. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
- Nurbaya, S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Nursiti, Angriani, Y. 2023. Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*. Vol. 10 No. 1.
- Permata, N., Yusuf, F.A., Basrowi. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Bank Perkreditas Rakyat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*. Vol. 16 No. 1.
- Putri, A., Nurlaely, Subagyo, H. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Agro Cipta Adiguna Pare. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*. Vol. 1 No. 1.
- Putri, S. H. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mendeline Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*. Vol. 1 No. 1.
- Rasyid, O. N. A. 2022. Pengaruh Leadership, Motivation Dan Work Discipline Terhadap Employee Performance Pada Pegawai Sekretariat DPRD Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 10. No. 1.
- Santoso, S. 2001. *SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Setiana, A.R. 2022. *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jawa Timur: CV. Global Aksara Pers
- Sinaga, O.S. 2020. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. 2016. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 17 No. 1.
- Siswanto. 2021. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudjana. 1992. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Edisi Ketiga. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Susana, L.T., Budiwinarto, K. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Senang Kharismatex Kebakkramat Karanganyar. *Smooting*. Vol. 21 No.2.
- Susanto, N. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*. Vol. 7 No. 1.
- Sutrisno, S., Yanurianto, Y., & Indrawan, Y. W. 2021. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 3 No. 4.
- Zaharuddin, dkk. 2021. *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.

