

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KANTOR CABANG BANK BRI GRESIK)

Reyhan Rivan Andico  
reyhanandico@gmail.com  
Pontjo Bambang Mahargiono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research analyzes the leadership style, work discipline, and work motivation of the employees' performance at the BRI Bank Gresik Branch. The research used a quantitative method with a sample collection technique conducted by self-report data. Furthermore, the research population used 80 respondents of employees at Bank BRI Gresik Branch. Meanwhile, the data collection technique used a questionnaire through google form on the employees at Bank BRI Gresik Branch. Moreover, the research analysis used multiple linear regressions analysis with the instrument of the SPSS 26 version. The research result concluded that leadership style had a positive and significant effect on the employees' performance at Bank BRI Gresik Branch. Likewise, work discipline had a positive and significant effect on the employees' performance at Bank BRI Gresik Branch. Similarly, work motivation had a positive and significant effect on the employees' performance at Bank BRI Gresik Branch.*

**Keywords:** Leadership, Discipline, Motivation, Employees' Performance.

### ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Bank BRI Gresik. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan jenis data subject (*self report data*). populasi yang digunakan 80 responden karyawan Kantor Cabang Bank BRI Gresik. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner melalui google form pada karyawan Kantor Cabang Bank BRI Gresik. Analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Bank BRI Gresik, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Bank BRI Gresik serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Bank BRI Gresik.

**Kata kunci :** Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja, Motivasi kerja, Kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Berhasilnya suatu perusahaan atau organisasi tidak akan lepas dari kinerja dan pengaruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. "Manajemen sumber daya manusia, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal" (Bintoro dan Daryanto 2017:15). Sumber daya manusia adalah faktor utama perusahaan untuk menjalankan usaha dalam mencapai suatu tujuan. Dalam suatu perusahaan yang menjadi komponen penting adalah karyawan. Karyawan adalah faktor pembantu berjalannya rencana perusahaan. Tanpa adanya karyawan suatu rencana perusahaan tidak akan berjalan dan berhasil meskipun sudah tersedia apa yang dibutuhkan.

Karyawan adalah aset terpenting di suatu perusahaan, tanpa adanya karyawan dalam keikutsertaan aktivitas, perusahaan tidak akan bisa berjalan. Dalam penerapan rencana, sistem, dan proses perusahaan ada peran aktif karyawan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Baik atau buruknya kinerja karyawan adalah penentu tercapainya sebuah

tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Dalam hal ini pimpinan perusahaan wajib mengarahkan dan memotivasi karyawan untuk menaikkan kinerja.

Kantor Cabang Bank BRI Gresik sebagai lokasi penelitian karena di era pandemi covid-19 seperti ini ditemukan adanya beberapa perubahan sistem kerja seperti jabatan dan kinerja dari karyawan. Kantor Cabang Bank BRI Gresik yang di bidang jasa perbankan memiliki jumlah karyawan yang banyak. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dalam pengelolaan yang profesional untuk menghindari masalah internal dalam perusahaan yang berkaitan dengan karyawan atau tenaga kerja yang tentu akan menghambat kinerja karyawan.

Melihat fenomena yang telah diuraikan, kinerja pada Kantor Cabang Bank BRI Gresik dalam kondisi menurun, Hal ini didukung dari data absensi selama pandemi covid 19 berikut dibawah ini :

**Tabel 1**  
**Absensi Karyawan Selama Pandemi Covid 19**

Semester/Th	Positif Covid 19
Semester 1/ 2020	30 Karyawan
Semester 2/ 2020	38 Karyawan
Semester 1/ 2021	47 Karyawan

Sumber : Dari Intern Kantor Cabang Bank BRI Gresik 2021

Tabel 1 dapat diketahui penurunan kinerja karyawan pada perusahaan ditandai dengan tingkat absensi selama pandemi covid 19 yang semakin tinggi setiap semesternya. Dalam menjalankan usahanya Kantor Cabang Bank BRI Gresik wajib memperhatikan sumber daya manusia yang ada agar kinerja para karyawan meningkat. Kendala tersebut disebabkan kurang disiplinnya dan tanggung jawab karyawan pada Kantor Cabang Bank BRI Gresik pada tahun 2020-2021 karena terdapat penyimpangan terhadap kinerja. Dari dimana karyawannya mengalami gejala covid 19 yang telah mewabah di Indonesia. Hal ini dapat terjadi kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang bergairahnya karyawan dalam menjalankan tugas yang disebabkan kurang adanya motivasi yang baik selama pandemi covid 19 karena bergantinya sistem bekerja yang dilakukan dirumah sehingga pemimpin tidak bisa berinteraksi secara langsung terhadap karyawannya.

Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan. Disiplin Kerja suatu kekuatan yang dapat berkembang didalam tubuh karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku". Disiplin ini memberikan pencegahan dan meminimalisir pelanggaran selama berlangsungnya proses organisasi, dengan sanksi dari peraturan yang berlaku di perusahaan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Motivasi terdiri dari dua dorongan yaitu, arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Berdasarkan pengamatan dan peranan penting dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan banyak menimbulkan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Uraian latar belakang diatas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Bank BRI Gresik"**

## TINJAUAN TEORITIS

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola penerapan yang dirancang guna mempengaruhi bawahannya supaya dapat mengoptimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi serta tujuan organisasi bisa dioptimalkan (Arjuna Rizaldi 2017:153). Sebaliknya menurut Edwin B. Flippo : "Gaya Kepemimpinan didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang di rancang untuk mengintegrasikan tujuan-tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu." Menurut Edison (2016) gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin berperan serta ataupun cara dia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuannya. Menurut Edi Sutrisno (2016:213) gaya kepemimpinan suatu kegiatan seseorang untuk membangkitkan orang lain memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melaksanakan suatu kegiatan agar mencapai hasil kinerja yang ingin dicapai. Para ahli menilai jika gaya kepemimpinan tiap-tiap orang berbeda. Kepemimpinan sendiri merupakan gerakan yang mempengaruhi orang lain ataupun bawahannya agar bersama-sama mencapai tujuan. Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.

### Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa : disiplin adalah sifat keadilan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) "Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan". Kedisiplinan merupakan hasrat dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial yang ditetapkan. Menjalankan suatu kedisiplinan penting bagi suatu perusahaan, karena kedisiplinan bermuatan peraturan-peraturan perusahaan yang harus ditaati oleh karyawan. Dengan ditegakkannya disiplin kerja diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja memiliki sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi dengan adanya disiplin kerja tata tertib serta kelancaran pelaksanaan tugas akan terpelihara, sehingga dapat memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan suasana kerja yang menyenangkan akan diperoleh sehingga akan tumbuh semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan begitu, karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya demi tercapainya sebuah tujuan organisasi.

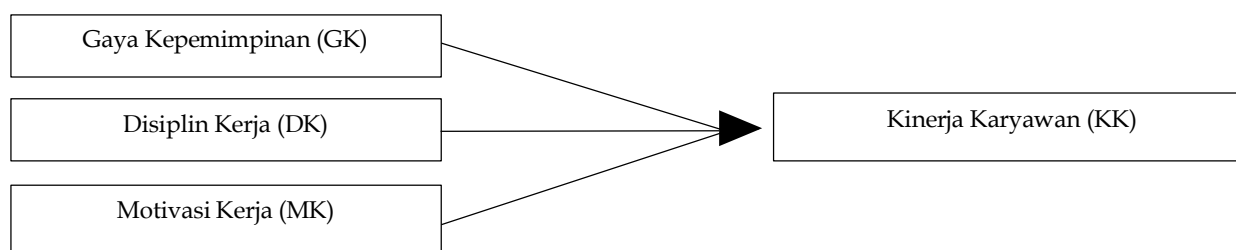
### Motivasi Kerja

Winardi (2016:6) menyimpulkan bahwa motivasi merupakan sebagai suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh dirinya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar suatu imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif. Hamali, S.S., M.M (2018:133) menyatakan bahwa "Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

## Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan oleh kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai seseorang. Hasibuan (2017:94) kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja dari tugas-tugas yang telah dibebankan kepada seseorang yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan ketepatan waktu. Sutrisno (2016:172) "Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi". Sebaliknya Sedarmayanti (2018:260) kinerja merupakan hasil kerja seseorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seseorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja merupakan suatu penggambaran mengenai tingkat pencapaian penerapan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang diterapkan dalam rencana organisasi yang strategis.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

## Pengembangan Hipotesis

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memiliki pengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Hidayat (2018:143) menyatakan gaya kepemimpinan adalah polah tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawasanya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawasanya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam organisasi atau perusahaan sangatlah penting, karena berpengaruh dalam pencapaian suatu tujuan yang telah direncanakan. Thoha dalam Retnowulan (2017:101) menyebut gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. Penelitian Tria, M. dan Subarto (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Bank BRI Gresik

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan terhadap prosedur atau peraturan perusahaan dalam mentaati yang bertujuan untuk meningkatkan kesungguhan bekerja dalam sebuah perusahaan. Siswanto (2013:291) menyatakan bahwa "disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Rajak M.A (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin membantu dalam mencegah kemalasan dan keterlambatan dalam bekerja serta ketaatan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Bank BRI Gresik

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Gibson dalam Notoatmodjo (2015:124) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan kinerja seseorang, dibagi menjadi 3 faktor utama yaitu: a. Variabel individu, yang terdiri dari: pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, dan etnis) b. Variabel organisasi, yang terdiri dari: kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, dan struktur organisasi c. Variabel psikologis, yang terdiri dari: persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, dan kepribadian.

Sedangkan Stoner dalam Notoatmodjo (2015:125) menyatakan kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan dan faktor persepsi. Dari teori diatas dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam bekerja. Sanjaya. F. S (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dapat memicu kemampuan yang dimiliki dalam bekerja.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang Bank BRI Gresik

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Bank BRI Gresik. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:15) dapat diartikan sebagai penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Gambaran dari Poulasi (Objek) Penelitian**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2018:130). Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan Kantor Cabang Bank BRI Gresik yang berjumlah 80 responden/karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2019:127). Sedangkan Arikunto (2019:104) menjelaskan jika jumlah populasinya kurang dari 100 responden, maka sebaiknya sampel diambil secara keseluruhan (gunakan populasi), tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 responden diambil sampel 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya kurang dari 100 responden, maka peneliti mengambil sampel 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor Cabang Bank BRI Gresik sebanyak 80 karyawan/responden. Jadi penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut juga sebagai teknik sampling jenuh.

### **Jenis Data**

Sesuai dengan permasalahan yang dikaji, penelitian ini menggunakan jenis data subjek (self report data). Subject Data (self report data) jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden). Data subjek ini didapat melalui sumber data primer.

### **Sumber Data**

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan yaitu jenis sumber data primer. Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang di dapat peneliti melalui survey dan observasi.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam pengumpulan data, informasi dan fakta pendukung yang ada di lapangan terdapat beberapa teknis yang digunakan, Sugiyono (2015:187) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling startegis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain :

#### 1. Kuisisioner

Teknik kuisisioner merupakan cara pengumpulan informasi dalam jumlah besar yang relatif dan efesien. Sugiyono (2017:192) menyatakan kuesioner merupakan instrument untuk pengumpulan data, dimana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan peneliti. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dapat langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditunjukkan kepada responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kombinasi pertanyaan tertutup dan terbuka yang diberikan kepada responden secara langsung sehingga dapatkan keobjektifan data yang tepat.

#### 2. Wawancara

Wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi tentang sebuah topic. Esterberg dalam sugiyono (2015:188) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui dengan cara Tanya jawab, sehingga dapat diartikan menjadi sebuah kesimpulan dalam topic tertentu. Teknik wawancara juga mendukung akurasi dan kelengkapan kuesioner tersebut. Wawancara juga digunakan untuk memperluas pandangan peneliti tentang data - data lain yang tidak terformulasi dalam kuesioner. dan data - data yang lainnya yang mendukung dalam penelitian ini.

#### 3. Observasi

Obsevasi merupakan kegiatan pengamatan pada sebuah objek secara langsung untuk mendapatkan informasi yang benar terkait objek tersebut. Widoyoko (2014:46) observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur - unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Gaya Kepemimpinan (GK)**

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin Kantor Cabang Bank BRI Gresik dalam mempengaruhi perilaku anggota organisasi agar mau bekerja sama secara kelompok dalam pencapaian tujuan bersama. Adapun indikator dalam gaya kepemimpinan mengacu pada pendapat Kartono dalam Lisa Paramita (2017:13) sebagai berikut: (1) Kemampuan mengambil keputusan (2) Kemampuan memotivasi (3) Kemampuan komunikasi (4) Kemampuan mengendalikan bawahan (5) Tanggung jawab (6) Kemampuan mengendalikan emosional.

### **Disiplin Kerja (DK)**

Disiplin kerja adalah suatu sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang ditetapkan perusahaan yang diimplementasikan dalam perilaku dan perbuatan yang disesuaikan pada peraturan tersebut. Adapun indikator dalam disiplin kerja mengacu pada pendapat Hasibuan (2017:194) sebagai berikut: (1) Tujuan dan kemampuan (2) Teladan pemimpin (3) Balas jasa (4) Keadilan (5) Sanksi hukuman (6) Ketegasan.

### **Motivasi Kerja (MK)**

Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi atau mendorong seorang karyawan Kantor Cabang Bank BRI Gresik untuk mengacu semangat dalam bekerja. Adapun indikator dalam motivasi kerja mengacu pada pendapat Sedarmayanti dalam Marjuni (2017:104) sebagai berikut: (1) Gaji (2) Supervisi (3) Hubungan kerja (4) Kondisi kerja (5) Pekerjaan itu sendiri (6) Peluang untuk maju (7) Pengakuan atau penghargaan (8) Keberhasilan (9) Tanggung jawab.

### **Kinerja Karyawan (KK)**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai karyawan terhadap tingkah laku atau sikap kerja dalam bekerja. Adapun indikator dalam kinerja karyawan mengacu pada pendapat Wibowo (2015:77) sebagai berikut: (1) Tujuan (2) Standar (3) Umpan balik (4) Alat atau sarana (5) Kompetensi (6) Motif (7) Peluang.

### **Uji Instrumen Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian adalah sebagai suatu kebenaran dan keabsahan instrumen penelitian yang digunakan. Uji validitas juga sebuah kemampuan alat pengukuran untuk digunakan apa yang sebenarnya diukur, jadi suatu alat pengukuran dapat dikatakan valid jika alat itu dipakai untuk mengukur sesuai dengan kegunaannya. Sugiyono (2018:267) uji validitas adalah persamaan data yang dilaporkan peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subjek penelitian. Dalam pengujian validitas ini dasar dari pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: (1) Jika  $r$  hasil positif, serta  $r$  hasil  $> r$  table, maka item pertanyaan dapat dikatakan valid (2) Jika  $r$  hasil negatif, serta  $r$  hasil  $< r$  table, maka item pertanyaan dapat dikatakan valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat pengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan variabel dan disusun dalam bentuk kuisioner untuk memenuhi uji validitas. Alat dalam pengukuran reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. (1) Hasil  $a \geq 0,60$  = reliabel atau konsisten (2) Hasil  $a < 0,60$  = tidak reliabel atau tidak konsisten.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur dan mengetahui bagaimana besarnya pengaruh atau hubungan secara simultan antar dua variabel bebas (independen) yaitu gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Sugiyono (2011:192) menyatakan rumus linier berganda sebagai berikut:  $KK = a + b_1 GK + b_2 DK + b_3 MK + e_i$ .

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal atau tidak. Sunyoto (2016; 92) menjelaskan uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terikat untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal dalam dalam model regresi linear, hipotesis ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dilakukan dengan melihat grafik normal *probability plots*, jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Sebaliknya jika uji statistik dilakukan dengan perhitungan *nonparametric test* yaitu *one-sample Kolmogorov-smirnov test*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan *one-sample kolmogrov-smirnov test* bernilai  $>0,05$ .

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ada hubungan yang pasti antara beberapa atau semua variabel bebas/independen dari model regresi. Sunyoto (2016; 87) menjelaskan uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ( $X_1, 2, 3, \dots, n$ ) di mana akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ). salah satu cara mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi, digunakan dua kriteria yaitu: (1) Jika antar variabel independent ada kolerasi yang cukup tinggi yaitu diatas 0,95 maka dinyatakan ada multikolinearitas (2) Jika nilai tolerance  $< 0,10$  dan nilai VIF (Variance Inflation Factor)  $> 10$ , maka dinyatakan ada multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah ada ketidaksamaan varians dari residual yang bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Sunyoto (2017:90) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui sama atau tidaknya varian dari nilai sisa dan hasil uji satu dengan lainnya. Jika terlihat pola tertentu seperti titik yang berbentuk suatu pola tertentu yang beratur (bergelombang, melebur dan menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika terlihat pola yang jelas disertai titik-titik menyebar diatas dan dibawah O dan Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji kelayakan model dengan uji F bertujuan untuk mengetahui ketetapan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Pengujian dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikan dari nilai F sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dengan ketentuan sebagai berikut : (1) Jika nilai signifikan uji F  $> 0,05$  maka model regresi tidak diterima artinya model pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak layak digunakan (2) Jika nilai signifikan F  $\leq 0,05$  maka model regresi diterima artinya model pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan layak digunakan.

### Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )



Analisis koefisien determinasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi yang digunakan dalam menjelaskan variasi variabel dependent. Untuk mengetahui besarnya nilai R2 adalah 0 sampai 1. Jika nilai R2 kecil maka kemampuan variabel – variabel dependent sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai variabel besar maka kemampuan variabel – variabel dependent sangat kuat. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik dan turunnya variabel Gaya Kepemimpinan (GK), Disiplin Kerja (DK) dan Motivasi Kerja (MK) dapat mempengaruhi variasi naik turunnya Kinerja Karyawan (KK)

**Uji Hipotesis dengan Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. Taraf signifikan yang digunakan sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikan uji t ≤ 0,05 maka terdapat pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (GK), Disiplin Kerja (DK) dan Motivasi Kerja (MK) dapat mempengaruhi variasi naik turunnya Kinerja Karyawan (KK) (2) Jika nilai signifikan uji t > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (GK), Disiplin Kerja (DK) dan Motivasi Kerja (MK) dapat mempengaruhi variasi naik turunnya Kinerja Karyawan (KK).

**HASIL PENELITIAN**

**Uji Validitas**

Uji validitas adalah alat ukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Kuisisioner dinyatakan valid jika korelasi antara skor item dengan total skor dari hasil variabel menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil signifikansi yang baik apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau < 0,05, dibawah ini tabel yang menunjukkan hasil uji validitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan 80 data responden. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	Sig.	Keterrangan
Gaya Kepemimpinan (GK)	GK 1	0,661	.000	Valid
	GK 2	0,560	.000	Valid
	GK 3	0,619	.000	Valid
	GK 4	0,712	.000	Valid
	GK 5	0,634	.000	Valid
	GK 6	0,565	.000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK 1	0,663	.000	Valid
	DK 2	0,477	.000	Valid
	DK 3	0,559	.000	Valid
	DK 4	0,686	.000	Valid
	DK 5	0,587	.000	Valid
	DK 6	0,596	.000	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK 1	0,259	.020	Valid
	MK 2	0,383	.000	Valid
	MK 3	0,221	.049	Valid
	MK 4	0,640	.000	Valid
	MK 5	0,227	.043	Valid
	MK 6	0,697	.000	Valid
	MK 7	0,689	.000	Valid
	MK 8	0,723	.000	Valid
	MK 9	0,750	.000	Valid
	MK 10	0,784	.000	Valid

Kinerja Karyawan (KK)	KK 1	0,421	.000	Valid
	KK 2	0,497	.000	Valid
	KK 3	0,528	.000	Valid
	KK 4	0,550	.000	Valid
	KK 5	0,479	.000	Valid
	KK 6	0,378	.001	Valid
	KK 7	0,590	.000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sebuah kuisioner dan dapat dikatakan reliable bila jawabannya konsisten pada waktu ke waktu. Metode reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan spss. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (GK)	0,677	Realibel
Disiplin Kerja (DK)	0,630	Realibel
Motivasi Kerja (MK)	0,740	Realibel
Kinerja Karyawan (KK)	0,807	Realibel

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang sudah diuji mempunyai nilai >60 yang berarti dapat dikatakan reliable.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan prediksi seberapa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan dibantu program SPSS 26.0 dalam proses perhitungannya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4  
Hasil Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,823	4,838		2,650	,010
TOT_GK	,328	,109	,282	3,000	,004
TOT_DK	,683	,114	,565	6,013	,000
TOT_MK	,220	,107	,148	2,063	,043

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Pada tabel 4 dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda yang dapat dibentuk sebagai berikut :

$$KK = 12,823 + 0,328GK + 0,683DK + 0,220MK + e$$

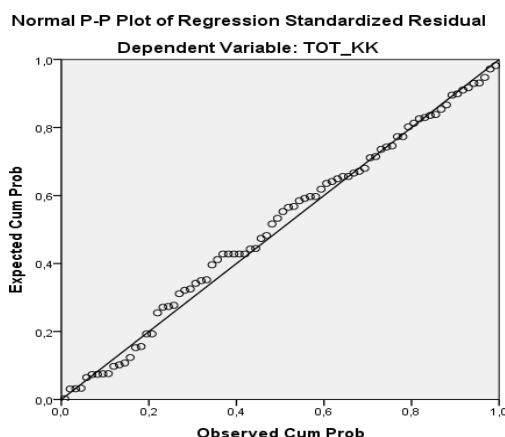
Dari persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa : (1) Konstanta menunjukkan nilai sebesar 12,823 artinya jika variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja serta motivasi kerja = 0 tidak ada, maka kinerja karyawan akan memperoleh nilai 12,823. (2) Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,328. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu – satuan akan

diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,328 dengan asumsi variabel bebas lain dalam keadaan konstan. (3) Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,683. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila disiplin kerja meningkat sebesar satu – satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,683 dengan asumsi variabel bebas lain dalam keadaan konstan. (4) Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,220. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu–satu akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,220 dengan asumsi variabel bebas lain dalam konstan.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Pendekatan Kolmogrov Smirnov dan pendekatan grafik yang dapat digunakan untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hasil normalitas adalah sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot**  
**Sumber: Data primer yang diolah**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters,a,b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,56922875
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,047
	Negative	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,573
Asymp. Sig. (2-tailed)		,898

**Sumber :** Data primer yang diolah tahun 2021

Hasil dari grafik plot normal dapat diketahui brada disepanjang garis 450 sedangkan nilai signifikansi Kolmogrov Smirnov pada Asymp. Signifikansi lebih besar 5% (0,05) yaitu sebesar 0,898 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi atau tidak antar variabel bebas (idependent). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi yaitu menggunakan nilai dari tolerance dan variance inflation faktor (VIF) yang dihasilkan melalui pengolahan data dengan bantuan program SPSS. Jadi hasil multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 6 berikut :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

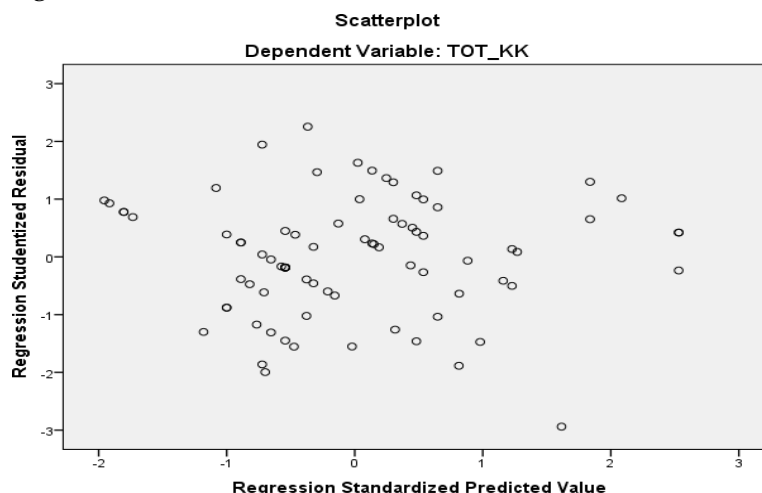
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan	0,577	1,733	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,576	1,735	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,996	1,004	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

Tabel 6 memperlihatkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja serta motivasi kerja memiliki tolerance >0,10 dan nilai VIF <10 maka penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah ada ketidaksamaan varians dari residual yang bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber : Data primer yang diolah

Gambar 2 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y (KK) dan penyebaran titik - titik tidak membentuk suatu pola yang jelas, sehingga hasil ini layak untuk analisis selanjutnya yang berkaitan dengan gaya

kepemimpinan, disiplin kerja serta motivasi kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear dalam penelitian ini dinyatakan sudah baik bebas dari asumsi dasar (klasik).

**Uji Kelayakan Model**

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi yang digunakan dalam menjelaskan variasi variabel dependent. Hasil uji koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783a	,613	,598	1,600

**Sumber :** Data primer yang diolah tahun 2021

Tabel 7 menunjukkan nilai R sebesar 0,783. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah cukup kuat karena > 0,50. Nilai R square sebesar 0,613 atau 61,3% ini menunjukkan kontribusi variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja serta motivasi kerja adalah sebesar 61,3% sisanya 100% - 61,3% = 38,7%. Dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

**Uji F**

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja serta motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVAa**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	307,952	3	102,651	40,103	,000b
Residual	194,536	76	2,560		
Total	502,488	79			

**Sumber :** Data primer yang diolah tahun 2021

Tabel 8 dapat dilihat bahwa hasil model layak untuk dilakukan penelitian karena mempunyai nilai Fhitung 40,103 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga variabel bebas gaya kepemimpinan, disiplin kerja serta motivasi kerja merupakan variabel penjelas terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu layak untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independent terhadap variabel dependent dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

**Tabel 9**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,823	4,838		2,650	,010					
TOT_GK	,328	,109	,282	3,000	,004	,642	,325	,214	,577	1,733
TOT_DK	,683	,114	,565	6,013	,000	,739	,568	,429	,576	1,735
TOT_MK	,220	,107	,148	2,063	,043	,096	,230	,147	,996	1,004

a. Dependent Variable: TOT\_KK

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada tabel 9, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa : (1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 9 variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t sebesar 3,000 dengan nilai signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 9 variabel disiplin kerja memiliki nilai t sebesar 6,013 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 9 variabel motivasi kerja memiliki nilai t sebesar 2,063 dengan nilai signifikan  $0,043 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Bank BRI Gresik

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat membuktikan tingkat profibalitas lebih rendah dan hipotesis kedua diterima. Hal ini sesuai dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wales (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Bank BRI Gresik

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat membuktikan tingkat profibalitas lebih rendah dan hipotesis kedua diterima. Hal ini sesuai dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andriyani (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Bank BRI Gresik

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat membuktikan tingkat profibalitas lebih rendah dan hipotesis pertama diterima. Hal ini sesuai dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,043 < 0,05$

yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini, sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sanjaya.F.S (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Simpulan dan Saran**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Bank BRI Gresik”. Maka dapat diambil simpulan sebagai berikut : (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Bank BRI Gresik. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar pada para karyawan. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Bank BRI Gresik. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja yang tinggi secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang Bank BRI Gresik. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja sebagai dorongan kerja keras karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

### **Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan beberapa saran sebagai berikut : (1) Bagi manajemen Kantor Cabang Bank BRI Gresik sebaiknya meningkatkan lagi gaya kepemimpinan dengan cara harus memberikan perhatian khusus terhadap karyawan dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. (2) Bagi manajemen Kantor Cabang Bank BRI Gresik sebaiknya meningkatkan lagi disiplin kerja dengan menaati peraturan perusahaan dan menyelesaikan tugas tepat waktu. (3) Bagi manajemen Kantor Cabang Bank BRI Gresik sebaiknya meningkatkan lagi motivasi kerja dengan memperhatikan kebutuhan karyawan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat dan pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana. (4) Bagi peneliti sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Daftar Pustaka**

- Andriyani, N. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Aquavue Vision International. (JEBI) Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia, Volume 15 No. 1 Juni 2020, 15, 24-32.
- Arikunto, S. 2019. Prosedur Penelitian. Rineka cipta. Jakarta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Gava Media. Yogyakarta.
- Busro. M. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Dharma, A. 2014, Manajemen Supervisi. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- Farida. U. dan Hartono, Sri. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia II. Umpo Ponorogo Press. Ponorogo.
- Hamali, A. Y. 2018. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, A. 2018. Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. Penelitian Ilmu Manajemen, 1(1).
- Mardiani N.I dan Y.D Sepdiani. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan Vol. 1 (1), 2021, 1, 1-10.

- Marjuni, Sukmawati. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Masram dan Mu'ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. .Zifatama Publiser. Sidoarjo
- Notoatmodjo, S. 2015, Promosi Kesehatan Dan Perilaku Kesehatan, Rineka Cipta. Jakarta.
- Paramita, L. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Administrasi Negara*. (5) (3), 2017 : 6168-6182 ISSN 0000-0000, [ejournal.an.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id).
- Rahman, A. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. *Jurnal ATRABIS Vol.7, No.1, Juni 2021, 52-57*.
- Rajak. M.A. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang. *Jurnal JIMF Vol.4(3):251-261*.
- Retnowulan, J. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Barkah Jaya Mandiri, XVII (1).
- Sanjaya, F. A. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC SURABAYA JEMURSARI. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* (9) 11.
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Jakarta.
- Sinambela, L. P. 2016. Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2017. Metodologi Penelitian Akuntansi. PT Refika Aditama Anggota Ikapi. Bandung.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Prenada Media Group. Jakarta.
- Tamarindang, B., L. Mananeke dan M. Pandowo. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal EMBA* (5) 2: 1599-1606.
- Tria, M. dan Subarto. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang. *Jurnal Perkusi Vol. 1, (1), 2021, 1, 22-26*.
- G.V.,S.L.Mandey.,dkk. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, 5, 4435-4444*.
- Wibowo . 2015 . Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pusaka Pelajar. Yogyakarta.
- Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wulantika, L dan A. Rizaldi. 2017. Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan terhadap Produktiitas Kerja Karyawan. *JURISMA. Vol. VI No. 1.ISSN2086-0455*.