



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG PLUIT JAKARTA UTARA

Surahman

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Bambang Purnomo Yanuarso

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

surahman7686@gmail.com , dosen02142@unpam.ac.id

Abstrak. The purpose of this study was to determine the Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance at PT Bank Rakyat Indonesia Pluit Branch Office, North Jakarta, both partially and simultaneously. The method used in the study is the associative quantitative method. The sampling technique used is nonprobability sampling. The sampling method uses the saturated Sempling formula and the sample in this study amounted to 71 respondents. Data analysis uses validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, autocorrelation test, simple linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, and hypothesis test. Based on the results of the multiple regression analysis calculation $Y = 6.704 + 0.123X_1 + 0.724X_2$. Based on the calculation of the classical assumption test, the regression model is free from multicollinearity, there is no heteroscedasticity, and is normally distributed. The correlation value is 0.820 which means that there is a strong relationship between Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance. The coefficient of determination value is 0.672 or 67.2% while the remaining 32.8% is influenced by other factors. Based on the calculation of the t-test hypothesis, it is known that Leadership Style has an influence on Employee Performance, this is from the Hypothesis Test value obtained the t count value > t table or ($4.311 > 1.667$). And for Work Discipline there is an influence on Employee Performance, this can be seen from the t count value > t table or ($11.491 > 1.667$). Based on the calculation of the F-test hypothesis, it is known that the F count value > F table or ($69.586 > 3.13$). Thus H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a significant simultaneous influence between Leadership Style (X_1) and Work Discipline (X_2) on Employee Performance (Y) at PT Bank Rakyat Indonesia Pluit Branch Office, North Jakarta

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

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pluit Jakarta Utara baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling. Metode pengambilan sampel menggunakan rumus Sempling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 71 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi berganda $Y = 6,704 + 0,123X_1 + 0,724X_2$. Berdasarkan perhitungan pada pengujian asumsi klasik, model regresi bebas multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan berdistribusi normal. Nilai korelasinya sebesar 0,820 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,672 atau sebesar 67,2% sedangkan sisanya 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan perhitungan hipotesis uji t diketahui Gaya Kepemimpinan terdapat pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dari nilai Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($4.311 > 1,667$). Dan untuk Disiplin Kerja terdapat pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung > t tabel atau ($11.491 > 1,667$). Berdasarkan perhitungan hipotesis uji F diketahui nilai F hitung > F tabel atau ($69.586 > 3.13$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pluit Jakarta Utara

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG PLUIT JAKARTA UTARA**

PENDAHULUAN

BRI adalah lembaga perbankan di Indonesia. Bank ini semula bernama Unit Usaha Bank Rakyat Indonesia yang merupakan anak perusahaan PT BRI, Persero, Tbk. Sejak 2010, Unit Usaha BRI berubah menjadi bank umum dengan nama PT Bank BRI. Berdasarkan keputusan gubernur Bank Indonesia nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BRI. Dan di dalam Corporate Plan UUS BRI tahun 2000 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan juga semakin meningkat. Juni 2014 jumlah cabang BRI mencapai 65 Kantor Cabang, 161 Kantor Cabang Pembantu, 17 Kantor Kas, 22 Mobil Layanan Gerak dan 20 Payment Point. Bank BRI kantor cabang Jakarta Utara dalam aktivitas kerjanya berusaha untuk selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, dimana manfaat dari kinerja tersebut tidak hanya dirasakan dari individu tetapi juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan

Dalam upaya pencapaian kinerja tersebut tidak semudah yang dibayangkan dimana proses dan kendala dalam pencapaian tersebut dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya faktor individu dimana hubungan antar pegawai dapat terjalin secara baik atau tidak, kerjasama sesama pegawai dalam satu bagian maupun lain bagian, lalu komunikasi pegawai dengan atasan, dan pelayanan khusus kepada masyarakat (nasabah), berdasarkan laporan penilaian kinerja layanan tersebut terdapat hasil pencapaian tahun 2022. Maka karena itu untuk mendukung data penelitian, peneliti melakukan pra survei

**Tabel 1.1
Pra Survey Kinerja Pegawai
Bank Rakyat Indonesia
Jakarta utara Priode Tahun 2024**

No.	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN			
		IYA	%	TIDAK	%
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lain selain target yang yang ditentukan Perusahaan	6	30%	14	70%
2	Saya tidak merasa kesulitan untuk memahami target yang di tentukan	9	45%	11	55%
3	Saya selalu hadir dan pulang dalam bekerja sesuai jadwal yang sudah ditentukan oleh perusahaan.	8	40%	12	60%

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024 (Teori: Robbins, (2006:260) dalam Silean (2021:6)

Berdasarkan hasil observasi diatas dapat dilihat berbagai masalah yang terjadi pada kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kinerja Pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat menurunkan kinerja Pegawai, diantaranya adalah kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan sesuai, dan gaya kepimpinan yang dimiliki oleh atasan tidak tegas membuat seorang pegawai termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi.

Berdasarkan hasil tersebut, perlu diadakannya evaluasi terhadap kinerja agar nilai pencapaian kinerja layanan Bank BRI kantor cabang Jakarta Utara bisa melebihi nilai rata-rata pencapaian kinerja layanan Bank BRI yang ada di Indonesia. kinerja dinilai dari aspek pencapaian target, keandalan data kinerja dan keselarasan antara kinerja yang dilaksanakan dengan hasil dari kinerja yang dikerjakan tersebut. Selain itu capaian kinerja juga mencakup kinerja keuangan (rasio) bank, kinerja dari stakeholder, dan ermasuk penghargaan yang diperoleh. Capaian kinerja

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG PLUIT JAKARTA UTARA**

yang dilaksanakan masih dibawah rata-rata penilaian, dan hasil yang di capai masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Rendahnya hasil pencapaian yang diapat disebabkan oleh indikator-indikator dari hasil kinerja yang belum relevan dan tidak cukup untuk menggambarkan keberhasilan

**Tabel 1.2
Pra Survey Gaya Kepemimpinan
Bank Rakyat Indonesia
Jakarta Utara Priode Tahun 2024**

No.	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN			
		IYA	%	TIDAK	%
1	Pemimpin sering memberikan motivasi dan semangat kepada bawahannya	10	50%	10	50%
2	Pemimpin harus mengetahui masing-masing job desk	3	15%	17	85%
3	Pemimpin memiliki ketegasan yang baik terhadap bawahannya	8	40%	12	60%

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024 (Teori: dalam Hera wati dan Ranteallo 2020:05)

Dapat dilihat dari tabel data observasi diatas, dengan masih belum optimalnya ketegasan yang diberikan oleh atasan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pluit Jakarta Utara menyebabkan belum patuhnya karyawan pada peraturan yang telah ditetapkan oleh Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pluit Jakarta Utara

**Tabel 1.3
Pra Survey Disiplin Kerja
Bank Rakyat Indonesia
Jakarta Utara Priode Tahun 2024**

No.	PERNYATAAN	JAWABAN RESPONDEN			
		PUAS	%	TIDAK	%
1	Karyawan masuk sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	6	30%	14	70%
2	Kzryawan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	11	55%	9	45%
3	Karyawan memakai atribut dan identitas yang lengkap	1	5%	19	95%

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024 (Teori: Hasibuan (2021:50)

Dari tabel observasi diatas dapat dilihat bahwasannya masih tingginya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Faktor disiplin kerja juga mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang berada disitu. Disiplin karyawan memerlukan gaya kepemimpinan, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuensi, konsisten, taat atas, bertanggungjawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Rivai dan Sagala, 2013), namun masih terjadi tingkat kedisiplinan yang dimiliki masih kurang hal ini dapat dilihat dari karyawan

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG PLUIT JAKARTA UTARA**

terkadang sering terlambat untuk masuk kerja namun pulang juga cepat menyebabkan tidak optimalnya hasil dari pekerjaan yang karyawan lakukan

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Yanih (2018:10) menyatakan “gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seseorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”. Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi (Marnisah, 2020:123). Purnomo dan Muhammad Cholil dalam Marnisah (2020:123) mengatakan gaya kepemimpinan adalah pola pendekatan atau cara yang dipilih dalam mengarahkan dan memengaruhi pihak lain

Disiplin Kerja

Disiplin adalah keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Jadi disiplin kerja merupakan sikat taat atau tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas organisasi (marnisah, 2019: 27). Sastrohadiwiryo dan Syuhada (2019:333) mengatakan disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya

Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai rekam jejak hasil atas pencapaian dari fungsi pekerjaan atau aktivitas selama satu periode (Bernadin dalam Priatna, 2019:66). Sedangkan Amstron dan Baron dalam Fahmi (2016:136) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dilandasi pada suatu asumsi bahwa suatu gejala itu dapat diklarifikasi dan hubungan gejala bersifat kasual (sebab akibat). Dan menggunakan rumusan masalah assosiatif yang merupakan pernyataan bersifat menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

**Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas**

No Item	Rtabel	rhitung (X1)	Ket	rhitung (X2)	Ket	rhitung (Y)	Ket
1	0,2335	0,641	Valid	0,822	Valid	0,739	Valid
2	0,2335	0,600	Valid	0,692	Valid	0,633	Valid
3	0,2335	0,414	Valid	0,780	Valid	0,875	Valid

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG PLUIT JAKARTA UTARA**

4	0,2335	0,333	Valid	0,737	Valid	0,829	Valid
5	0,2335	0,731	Valid	0,798	Valid	0,900	Valid
6	0,2335	0,515	Valid	0,762	Valid	0,764	Valid
7	0,2335	0,472	Valid	0,813	Valid	0,879	Valid
8	0,2335	0,555	Valid	0,768	Valid	0,573	Valid
9	0,2335	0,606	Valid	0,840	Valid	0,745	Valid
10	0,2335	0,646	Valid	0,715	Valid	0,732	Valid

Sumber: Data diolah, spss 26

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas dapat dilihat, diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2335), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian..

Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependental**

Variabel	Cronbach's Alpha	Minimum Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0. 756	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0. 921	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0. 920	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X1), Disiplin kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbatch Alpha lebih besar dari 0,6

Uji Normalitas

**Tabel 4. 3
Hasil Uji Normalitas Dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.82801504
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.046
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 4
Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized		Standardized		T	Sig.		
		Coefficients	Beta	Coefficients	Beta				
1	(Constant)	6.704	3.193			2.100	.039		
	Total.X1	.123	.070	.136	.136	1.762	.083	.813 1.230	
	Total.X2	.724	.074	.752	.752	9.757	.000	.813 1.230	

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,813 dan Disiplin Kerja sebesar 0,813 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1,230 dan variabel Disiplin kerja sebesar 1,230 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 5
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson**

Model	R	R Square	Model Summary ^b			Durbin-Watson
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.820 ^a	.672	.662	3.486		1.771

a. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1

b. Dependent Variable: Total.Y

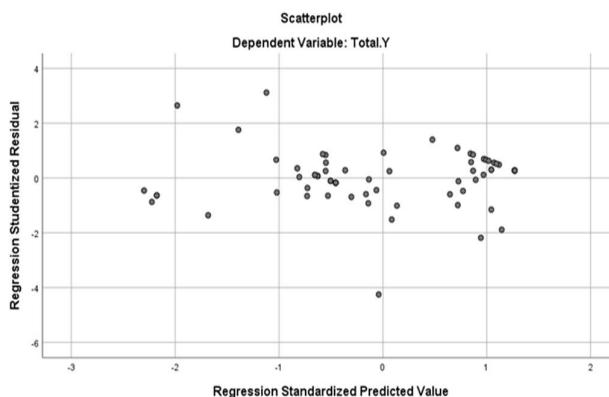
b. Dependent Variable: Total.Y

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,771 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear, uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan



**Gambar 4. 1
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Analisis Regresi Linier

**Tabel 4. 6
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	6.704	3.193		2.100
	Total.X1	.123	.070	.136	1.762
	Total.X2	.724	.074	.752	9.757

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber: Data diolah, 2024

- Nilai konstanta sebesar 6,704 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 6,704 *point*
- Nilai Gaya Kepemimpinan (X_1) 0,123 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1unit pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,123 *point*
- Nilai Disiplin Kerja (X_2) 0,724 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan satu unit pada variabel Disiplin Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,724 *point*

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG PLUIT JAKARTA UTARA**

Analisis Koefesien Korelasi (r)

Tabel 4. 7
**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya kepemimpinan (X1)
dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai(Y)**

Model					Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
	R Square	Adjusted R Square	R Square Change	F Change		df1	df2			
1	.820 ^a	.672	.662	3.486	.672	69.586	2	68	.000	

a. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1

b. Dependent Variable: Total.Y

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar R 0,820 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1000 artinya variable Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai

Analisis Koefisien Determinasi (R square)

Tabel 4. 8
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan
(X1) dan disiplin kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Model					Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
	R Square	Adjusted R Square	R Square Change	F Change		df1	df2			
1	.820 ^a	.672	.662	3.486	.672	69.586	2	68	.000	

a. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1

b. Dependent Variable: Total.Y

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,672 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 67,2 % sedangkan sisanya sebesar (100-67,2%) =32,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 9
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap
Kinerja Pegawai (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	27.009	3.725			7.252	.000
	Total.X1	.418	.097	.461		4.311	.000

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG PLUIT JAKARTA UTARA**

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber: Data diolah, 2025

Pengujian hipotesis 1: terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan tabel bahwa thitung $4,311 > t_{tabel} 1.667$ atau signifikan $0,000 < 0,005$ dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4. 10
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8.910	2.982		2.988	.004
	Total.X2	.781	.068	.810	11.491	.000

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber: Data diolah, 2025

Pengujian hipotesis 2: terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan tabel bahwa thitung $11.491 > t_{tabel} 1.667$ atau signifikan $0,000 < 0,005$ dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4. 11
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1691.500	2	845.750	69.586
	Residual	826.471	68	12.154	
	Total	2517.972	70		

a. Dependent Variable: Total.Y

b. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1

Sumber: Data diolah, 2025

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} 69,586 > F_{tabel} 3,13$. dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang didapat oleh peneliti dalam melakukan penelitian pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Pluit Jakarta Utara kemudian dirangkum menjadi beberapa poin, berikut hasil kesimpulan yang didapat oleh peneliti:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG PLUIT JAKARTA UTARA**

- a. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y) dengan persamaan regresi $Y = 27,009 + 0,418X_1$, nilai korelasi sebesar 0,461 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 21,2%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($4,311 > 1,667$) hal ini diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig.}0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT Bank Rakyat Indonesia
- b. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 8,910 + 0,781X_2$, nilai korelasi sebesar 0,810 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 65,7%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($11,491 > 1,667$) hal ini diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig.}0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT Bank Rakyat Indonesia
- c. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 6,704 + 0,123X_1 + 0,724X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,820 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 67,2% sedangkan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($69,586 > 3,13$) hal ini diperkuat dengan nilai p value $< \text{Sig.}0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT Bank Rakyat Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekan Baru: Zanafa Publishing
- Alfiah, S., Andriani, J., Lesmana, R., Sunardi, N., & Furyanah, A. (2019). Manajemen Pengelolaan Desa Wisata Pada Desa Cimanggu, Kecamatan Cisalak, Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat (Studi Kasus pada Curug Paok dan Bukit Pasir Jaka). *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1(1).
- Darmadi, & Setiawan, R. (2020). Analisis Implementasi Global Vision Melalui Strategi Pemasaran Perusahaan Roti Maulana Bakery Yang Berimplikasi Pada Daya Saing. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 316–325”.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247”.
- Edison, E., Anwar, Yohny & Komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Bandung : Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hadari Nawawi, 2020. Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta
- Kartono. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA KANTOR CABANG PLUIT JAKARTA UTARA**

- Lesmana, R., Sunardi, N., & Kartono. The Effect of Financing and Online Marketing on MSMEs Income Increasing at Intermoda Modern Market BSD City Tangerang Selatan. American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR), 5(7), 25-34
- Payaman, J Simanjuntak. 1998. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit FE
- Rudy, R., Sunardi, N., & Kartono, K. (2020). Pengetahuan Keuangan dan Love Of Money pengaruhnya terhadap Pengelolaan Keuangan Pribadi dan dampaknya terhadap Kesejahteraan Masyarakat Desa Cihambulu, Kec. Pabuaran Kab. Subang. Jurnal SEKURITAS (Saham, Ekonomi, Keuangan dan Investasi), 4(1), 43-56.
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora, 3(2), 164–173”.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020) Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 4(1).