

**PERAN GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
JATIM CABANG KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

NORIX ARINGGA NADIM
NPM: 2112010201

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS (FEB)
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2025**

Skripsi Oleh :

NORIX ARINGGA NADIM

NPM : 2112010201

Judul :

**PERAN GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK JATIM
CABANG KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi
Manajemen FEB UN PGRI Kediri

Tanggal: 23 Juni 2025

Pembimbing I



Basthoumi Mustih, S.Pd, M.M
NIDN. 0701018607

Pembimbing II



Poniman Yudho Leksono, S.E, S.Psi, M.M
NIDN.0704047306

Skripsi oleh :

NORIX ARINGGA NAADIM
NPM : 2112010201

Judul:

**PERAN GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
JATIM CABANG KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi Prodi Manajemen
FEB UN PGRI Kediri

Pada tanggal: 11 Juli 2025

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Basthoumi Muslih, S.Pd, M.M

2. Penguji I : Hery Purnomo, S.E, M.M

3. Penguji II : Poniran Yudho Leksono, S.E, S.Psi, M.M



Mengetahui,
Dekan FEB

Amin Tohari, M.Si
NIDN. 0715078102

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Norix Aringga Nadim
Jenis Kelamin : Laki-laki
NPM : 2112010201
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Fak/Jur./Prodi : FEB/ S1 Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar Pustaka.

Kediri, 17 Juli 2025
Yang Menyatakan



Norix Aringga Nadim
NPM. 2112010201

MOTO

Tak ada hari yang abadi, semua akan berlalu

Kupersembahkan Karya ini Untuk:

Keluargaku tercinta, terutama Bapak, Ibuk dan Adikku.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan ke Hadirat Allah Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya atas ridho-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana S1. Dengan judul “Peran Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Kediri. pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri”.

Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih yang setulus- tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Restin Meilina, M.M. Selaku Kaprodi Manajemen.
4. Basthoumi Muslih, S.Pd, M.M Selaku Dosen Pembimbing 1 Skripsi yang telah membantu proses penyusunan skripsi ini.
5. Poniran Yudho Leksono, M.M. Selaku Dosen Pembimbing 2 Skripsi yang telah membantu proses dari awal seminar proposal hingga menjadi skripsi.
6. Terima kasih kepada penguji 1 bapak Hery Purnomo, S.E, M.M.
7. Terima kasih kepada Bank Jatim Cabang Kediri karena memperbolehkan penulis untuk melakukan penelitian terhadap perusahaannya.
8. Bapak, Ibu dan Adikku, serta keluarga besar yang telah memberi dukungan, do'a, motivasi, dan materi.
9. Sahabat dan juga Teman-teman yang selalu memberikan perhatian, dukungan, dan motivasi.
10. Ucapan juga terhadap orang spesial yang telah bersama penulis yang membantu dari segala aspek, sehingga memberikan semangat dan motivasi hingga selesainya skripsi ini.
11. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

12. Ucapan terima kasih terhadap diri sendiri karena telah berhasil sampai sejauh ini untuk menyelesaikan segala apapun yang menjadi syarat untuk memperoleh gelar sarjana ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 17 Juni 2025



NORIX ARINGGA NADIM
NPM: 2112010201

RINGKASAN

Norix Aringga Nadim, Peran Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Kediri. Skripsi, Manajemen, FEB UN PGRI Kediri, 2025

Kata Kunci: G.aya Kepemimpinan, Disiplin Ke.rja, Motiv.asi Kerja, Kinerja Karya.wan

Tujuan penelitian ini bermaksud mengevaluasi pengaruh antar variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Cabang Kediri. Melalui pendekatan kuantitatif korelasional bermaksud mengetahui hubungan antar variabel baik parsial maupun simultan. Penghimpunan data penelitian dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner kepada 152 karyawan Bank Jatim Cabang Kediri. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS versi 30. Hasil penelitian menghasilkan temuan bahwasanya secara parsial, ketiga variabel yang meliputi gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang bersifat positif dan berilai signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Kediri. Dari ketiganya, motivasi kerja memberikan dampak paling dominan. Sedangkan Secara simultan, ketiganya terbukti mempunyai pengaruh yang bernilai signifikan terhadap kinerja, nilai adjusted R^2 sebesar 70,8%. Hasil ini memperlihatkan bahwasanya peningkatan kinerja karyawan ditentukan pada efektivitas kepemimpinan, tingkat kedisiplinan, serta motivasi kerja yang dimiliki individu.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Pernyataan.....	iv
Moto	v
Kata Pengantar	vi
Ringkasan	viii
Daftar isi.....	ix
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran	xii
 BAB I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
 BAB II Landasan Teori.....	Error! Bookmark not defined.
A. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
B. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Gaya Kepemimpinan	Error! Bookmark not defined.
C. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
D. Teori dan Penelitian Terdahulu Variabel Motivasi Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
E. Kerangka Berpikir.....	Error! Bookmark not defined.
F. Hipotesis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
 BAB III Metode Penelitian	Error! Bookmark not defined.
A. Desain Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Definisi Operasional	Error! Bookmark not defined.
C. Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
D. Tempat dan Jadwal Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
E. Populasi dan Sampel.....	Error! Bookmark not defined.
F. Prosedur Penelitian	Error! Bookmark not defined.
G. Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
 BAB IV Hasil dan Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
A. Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
 BAB V Kesimpulan dan Saran.....	Error! Bookmark not defined.
A. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Saran	Error! Bookmark not defined.

Daftar Pustaka	6
Lampiran.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel

2. 1 Penelitian Terdahulu Variabel Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2. 2 Penelitian Terdahulu Variabel Gaya Kepemimpinan	Error! Bookmark not defined.
2. 3 Penelitian Terdahulu Variabel Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
2. 4 Penelitian Terdahulu Variabel Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
3. 1 Skala Likert	Error! Bookmark not defined.
3. 2 Kisi-kisi Instrumen.....	Error! Bookmark not defined.
3. 3 Hasil Uji Validitas Instrumen	Error! Bookmark not defined.
3. 4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	Error! Bookmark not defined.
No	table of figures entries found.

DAFTAR GAMBAR

Gambar

- 3. 1 Alur Prosedur Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**
- 4. 1 Struktur Organisasi Perusahaan.....**Error! Bookmark not defined.**
- 4. 2 P-Plot Normalitas**Error! Bookmark not defined.**
- 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1 Surat Penelitian Dari LPPM	Error! Bookmark not defined.
2 Surat Balasan Izin Penelitian Dari Perusahaan	Error! Bookmark not defined.
3 Kuesioner Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4 Output Validitas dan Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
5 Tabulasi Kuesioner	Error! Bookmark not defined.
6 Identitas Responden	Error! Bookmark not defined.
7 Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
8 Uji Multikolinearitas	Error! Bookmark not defined.
9 Uji Heteroskedastisitas	Error! Bookmark not defined.
10 Uji Regresi Linier Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	Error! Bookmark not defined.
12 Uji Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
13 Uji F.....	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis yang sangat dinamis, yang diikuti pula oleh perkembangan karakter sumber daya manusia (SDM) akibat tuntutan teknologi, menegaskan pentingnya peran SDM sebagai aset utama dalam sebuah organisasi. LinkedIn mengungkapkan bahwa keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja diperkirakan akan berubah hingga 68% pada tahun 2030 akibat disrupsi kecerdasan buatan (Arofah, 2024).

Penting untuk mengevaluasi kinerja karyawan guna mengukur kesiapan mereka dalam menghadapi perubahan akibat kecerdasan buatan. Penilaian ini membantu melihat apakah sumber daya manusia (SDM), yang mencakup individu dengan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi untuk mendukung pertumbuhan organisasi, sudah siap. Kinerja menjadi fokus utama dalam pengelolaan SDM karena mencerminkan perilaku dan hasil kerja sesuai tugas yang diberikan (Silaen et al., 2021).

Kinerja menjadi salah satu tolok ukur bagaimana suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Kediri dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk Gaya Kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, sedangkan Disiplin Kerja yang tinggi mencerminkan komitmen karyawan terhadap tanggung jawabnya. Di sisi lain, Motivasi Kerja menjadi pendorong utama untuk meningkatkan semangat dan dedikasi karyawan dalam mencapai target perusahaan (Tohari et al., 2024).

Dalam penelitian terdahulu yang menganalisis Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang Bank BRI Gresik. Hasilnya menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan, baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan. (Andico & Mahargiono, 2022).

Penelitian oleh Andico & Mahargiono (2022) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan dan parsial

Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Bank BRI Gresik. Namun, penelitian tersebut belum mencakup konteks Bank Jatim Cabang Kediri, yang memiliki karakteristik organisasi dan tantangan tersendiri, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi seperti kecerdasan buatan.

Di Bank Jatim Cabang Kediri, efektivitas Gaya Kepemimpinan sangat bergantung pada kondisi dan budaya organisasi. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah bagaimana pemimpin mengelola target yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam upaya mencapai target tersebut, pendekatan yang terlalu berorientasi pada hasil tanpa mempertimbangkan kondisi karyawan dapat menciptakan tekanan kerja yang tinggi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan pelatihan kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (persero) TBK (Cabang Kampus). Menggunakan metode kuantitatif menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Yang mengartikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Joshua et al., 2020).

Meskipun telah ada penelitian yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (seperti di PT Bank Negara Indonesia), belum ada penelitian yang secara khusus mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan di Bank Jatim Cabang Kediri mempengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam konteks kepemimpinan yang cenderung hanya berorientasi pada hasil tanpa kontrol atau perhatian terhadap kondisi kerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan, dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan pengikutnya (Nata et al., 2021).

Permasalahan Disiplin Kerja di Bank Jatim Cabang Kediri Terdapat beberapa isu yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Salah satu permasalahan yang muncul adalah kurangnya kepatuhan terhadap aturan jam istirahat. Beberapa karyawan terkadang melebihi batas waktu istirahat yang telah ditentukan, yang dapat menyebabkan gangguan pada alur kerja dan meningkatkan beban kerja rekan kerja lain. Tingkat kepedulian dan tanggung jawab terhadap tugas yang ada kurang diperhatikan dalam hal ini, sehingga dapat menghambat efektivitas operasional perusahaan.

Disiplin Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Indriani et al., 2023).

Penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan pengamatan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. (Pratiwi & Aniek, 2021), Namun, penelitian tersebut belum secara spesifik menyoroti permasalahan disiplin kerja di tingkat cabang, khususnya di Cabang Kediri.

Dalam hal motivasi kerja dalam Bank Jatim Cabang Kediri, perlu diperhatikan guna kelancaran daya Kinerja Karyawannya karena Motivasi dapat membuat Karyawan mendapatkan semangat dalam bekerja dengan memperhatikan tingkat stres kerja karyawan. Karena Motivasi Kerja erat kaitannya dengan stres jika karyawan tidak memiliki Motivasi dalam bekerja maka kejenuhan dan juga akan menjalar ke disiplin kerja. Maka penting agar perusahaan dapat memberi insentif ataupun penghargaan agar dapat dan meningkatkan Motivasi Kerja dari karyawannya (Sardanto et al., 2023).

Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan atau pekerja untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Penelitian terdahulu yang membahas tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. Dengan metode pendekatan kuantitatif menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap Kinerja Karyawan (Goni et al., 2021).

Penelitian sebelumnya oleh Goni et al. (2021) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. Namun, belum ada penelitian yang meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Kediri, khususnya dalam konteks yang mempertimbangkan hubungan antara motivasi, stres kerja, dan disiplin kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih mendalam pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap Kinerja Karyawan, sekaligus memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas, dan mendukung keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti mengambil judul **"Peran Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Kediri"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dijelaskan, penelitian ini difokuskan pada upaya menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Kediri?
2. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Kediri?
3. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Kediri?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Kediri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Kediri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Kediri.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Terdapat dua manfaat yaitu manfaat praktis dan manfaat teoritis yang meliputi sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini memberikan pengalaman yang berharga bagi penulis dalam mengembangkan keterampilan penelitian, analisis data, dan penyusunan rekomendasi yang relevan. Penulis juga dapat memperdalam pemahaman tentang dinamika manajemen SDM dalam konteks dunia perbankan, serta meningkatkan kemampuan dalam mengidentifikasi dan memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan.

b. Manfaat bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen untuk merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan Kinerja Karyawan melalui pengelolaan Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk meningkatkan hubungan antara pemimpin dan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, yang pada akhirnya dapat memperbaiki produktivitas dan loyalitas karyawan.

2. Manfaat Teoritis

1. Menambah Referensi Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain dalam mengembangkan studi lanjutan yang lebih mendalam terkait variabel-variabel tersebut, baik dalam sektor perbankan maupun industri lainnya, serta memberikan dasar untuk perbaikan teori-teori yang ada dalam manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Akerele, O. O. (2023). The Link between Motivation and Organizational Performance: An Exploration of Factors Influencing Employee Motivation and its Impact on Organizational Success. *International Journal of Business Ethics and Governance*, 6(1), 27–37. <https://doi.org/10.51325/ijbeg.v6i1.118>
- Andico, R. R., & Mahargiono, P. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Cabang Bank Bri Gresik). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(11), 1–16.
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. In *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam* (Vol. 1, Issue 2). <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Arofah, H. (2024). *Era AI, 97% Perusahaan Indonesia Berencana Tingkatkan Skill Karyawan*. Topcareer.Id. https://topcareer.id/read/2024/02/27/104018/era-ai-97-perusahaan-indonesia-berencana-tingkatkan-skill-karyawan/?utm_source=chatgpt.com
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 841–848. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- Bramanta, V. R., Sumantri, B. A., & Leksono, P. Y. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Polowijo Kediri. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 7(1), 663–669.
- 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*, 12(5), 18. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5321>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Fandy, A. (2021). Disiplin kerja: pengertian, jenis, Indikator, dan Faktornya. In *Gramedia Blog*. <https://www.gramedia.com/best-seller/disiplin-kerja/>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang : Badan Penerbit - UNDIP., 2021.
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Hidayah, B., Nawawi, K., & Gustiawati, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 96–114.

<https://doi.org/10.47467/elmal.v5i1.639>

- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.129>
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 6(1), 6.
- Joshua, T., Kolengan, R., & Dotulong, L. O. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO), TBK (Cabang Kampus). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 521–528. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v13i1.57>
- Jufri, J., & Marimin, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119–123. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>
- Kurniawati, D., & Judisseno, R. K. (2022). Penggunaan Skala Likert Untuk Menganalisa Efektivitas Registrasi Stakeholder Meeting: Exhibition Industry 2020. *Seminar Nasional Riset Terapan Administrasi Bisnis*, 142–152.
- Leksono, P. Y., & Ratnanto, S. (2025). Peningkatan Kinerja dan Pengembangan Usaha melalui Budaya Kerja, Etos Kerja, dan Motivasi: Studi Empiris pada Pengusaha Kuliner Soto Lamongan di Kota Kediri. *Efektor*, 12(1), 117–127. <https://doi.org/10.29407/e.v12i1.25142>
- Lia, S., Wihara, D. septa, & Laksono, poniran yudho. (2023). Pengaruh insentif, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan toko anyar nganjuk. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 8, 159–167.
- Lussa, M., Sudiro, A., & Hapsari, R. (2023). The effect of work motivation and work environment on employee performance through work engagement. In *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478) (Vol. 12, Issue 9). <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i9.3063>
- Maghfirah, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bni Syariah Banda Aceh. In *Skripsi*.
- Mardiatmoko, G. (2020). *BAREKENG : Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan The Importance of the Classical Assumption Test in Multiple Linear Regression Analysis (A Case Study of the Preparation of the Allometr ... PENTINGNYA UJI ASUMSI KLASIK PADA ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA (. September 2020.*
- Multazam, M., Kamase, J., & Hasbi, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Daya Makassar. *Tata Kelola*, 7(2), 239–253. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i2.187>
- Mulyono. (2019). Analisis Uji Asumsi Klasik. *CS Business Mathematics and Statistics, Management Dept., Binus Business School Undergraduate Program Business Mathematics and Statistics, Management Dept., Binus Business School Undergraduate*

- Program*. <https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/>
- Muttalib, A., Danish, M., & Zehri, A. W. (2023). The Impact of Leadership Styles on Employee's Job Satisfaction. *Research Journal for Societal Issues*, 5(2), 133–156. <https://doi.org/10.56976/rjsi.v5i2.91>
- Nadinda, A. (2021). pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. In *universitas Muhammadiyah Surabaya*. universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Nata, K. C., Firdausi, I., & Dermawan, B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia. *JUMA:Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 22(2), 82–100. <http://journal.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Pasaribu, B., Herawati, A., Utomo, K., & Aji, R. (2022). Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis. In *UUP Academic Manajemen Perusahaan YKPN*. [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/65013/1/Metodologi Penelitian.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/65013/1/Metodologi%20Penelitian.pdf)
- Pratiwi, D. N., & Aniek, W. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(8), 1–16.
- Putri, L. D., & Leksono, P. Y. (2022). *Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Berbasis Wfh di Kantah Kabupaten Nganjuk*. 1, 591–599. <https://doi.org/https://doi.org/10.29407/hqf5zx21>
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Safitri, D. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *Thesis (Skripsi)*, 7–33. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/10760>
- Safrizal, H. B. A. (2021). Kepemimpinan Transformasioal Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Journal Angewandte Chemie*, 2(1), 1–65.
- Salsafila, P., Narpati, B., Wijayanti, M., & Yulaeli, T. (2023). THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *IJAMESC*, 1(6), 1–23.
- Sardanto, R., Muslih, B., & Tohari, A. (2023). *No Work No Pay: Point System Learning as TQM Innovation In Higher Education*. 20(20), 93–105.
- Silaen, N., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Masyruroh, A., Satriawan, D., Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). www.penerbitwidina.com. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.

- Siswa, Setiawan, & Abdi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.
- Sugiono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In Sutopo (Ed.), *Alfabeta* (Edisi ke-3, Vol. 16, Issue 2). Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suryani, N. K., Wahid, U., & Toni, A. (2023). Peran Efektifitas Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Widya Manajemen*, 5(2), 109–119. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v5i2.3670>
- Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian* (Revisi 202). UR Press.
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570–585. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i3.441>
- Tohari, A., & Bhirawa, S. (2023). Aplikasi SPSS Untuk Ekonomi dan Bisnis. In *Universitas Nusantara PGRI Kediri*. Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Tohari, A., Ramadhani, R. A., Muslih, B., & Kurniawan, A. (2024). Structural Equation Modeling: Taxpayer Compliance of Msmes in Kediri City. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 18(7), 1–17. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n7-078>
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pemimpin yang Efektif. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 5(1), 144. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57783>
- Wydyanto, W., & Yandi, A. (2020). Factors Affecting Organizational Commitment (a Human Resource Management Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(2), 320–335. <https://doi.org/10.31933/dijms.v2i2.679>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102.
- Yudhistira, I., Mujahid, & Rukaiyah. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Berorientasi Kinerja Pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review*, 6(1), 71–83. <https://doi.org/10.47354/mjo.v5i1>