

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK BJB KCP CIBADAK**

SKRIPSI

DIKHA ARIANAWATI WIDIARKO

20190080152



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
SUKABUMI
OKTOBER 2023**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK BJB KCP CIBADAK**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh
Gelar Sarjana Manajemen*

DIKHA ARIANAWATI WIDIARKO

20190080152



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
SUKABUMI
OKTOBER 2023**

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : Pengaruh Gaya Kepemimpinan,
Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada
Bank BJB KCP Cibadak

NAMA : Dikha Arianawati Widiarko

NIM : 20190080152

“Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti-bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, 04 Januari 2024



Dikha Arianawati Widiarko

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Bank BJB KCP Cibadak
NAMA : Dikha Arianawati Widiarko
NIM : 20190080152

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal 16 Desember 2023. Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana Manajemen.

Sukabumi, 04 Januari 2023

Dosen Pembimbing I



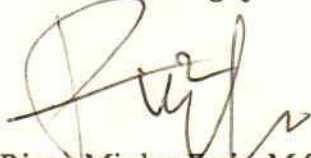
Dr. Mulus Wijaya Kusuma
NIDN. 8992810021

Dosen Pembimbing II



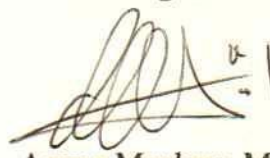
Maulita Lutfiani, M.M
NIDN. 0406118804

Ketua Penguji



Riyan Mirdan Faris, M.Si
NIDN. 0419069402

Ketua Program Studi



Agung Maulana, M.A.
NIDN. 0412089501

Plh. Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora

C.S.A. Teddy Lesmana, M.H.
NIDN. 0414058705

ABSTRACT

An organization will not have the resources to achieve the best results without the support of the best people. The quality of the existing human resource can be measured by the performance of the employees. Employee performance refers to the employee's ability to work on their behavior while performing and completing work tasks for which individuals and groups are responsible. Performance can be one of the ways organizations measure the abilities of their current employees. This study aims to analyze the influence of leadership style, supervision and work discipline on employee performance at Bank BJB KCP Cibadak. This study used a sample of 13 employee respondents. The research data were obtained from questionnaires (primary), interviews (secondary). The analysis technique uses the classical assumption test, multiple regression with hypothesis testing, namely the F test (simultaneous) and the T test (partial). The results of the study show that leadership, supervision and work discipline simultaneously affect employee performance. Among other things, leadership has a significant effect on employee performance, supervision has a significant effect on employee performance, and work discipline has a significant effect on employee performance. So, from these results it can be concluded that the hypothesis proposed in this study is acceptable.

Keywords: Leadership Style, Supervision, Work Discipline

ABSTRAK

Suatu organisasi tidak akan mempunyai sumber daya untuk mencapai hasil terbaik tanpa dukungan orang-orang terbaik. Kualitas sumber daya manusia yang ada dapat diukur dari kinerja pegawainya. Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan karyawan dalam memperbaiki perilakunya saat melakukan dan menyelesaikan tugas kerja yang menjadi tanggung jawab individu dan kelompok. Kinerja dapat menjadi salah satu cara organisasi mengukur kemampuan karyawannya saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bank BJB KCP Cibadak. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 13 responden karyawan. Data penelitian diperoleh dari kuesioner (primer), wawancara (sekunder). Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda dengan uji hipotesis yaitu uji F (simultan) dan uji T (parsial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Antara lain kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Oleh karena kuasa-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir Skripsi ini dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB KCP Cibadak sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Nusa Putra Sukabumi.

Penulisan Karya tulis ini dapat diselesaikan dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak, baik dukungan moril maupun materil, do'a serta dorongan semangat yang sangat berarti bagi penulis. Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan kesehatan, nikmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Kurniawan, S.T. M.Si., M.M selaku Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi.
3. Bapak C.S.A Teddy Lesmana, M.H., selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Nusa Putra Sukabumi.
4. Bapak Anggy J, S.Pd., selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi.
5. Bapak Agung Maulana M.A., selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi.
6. Bapak Mulus Wijaya Kusuma, SE., MEc., Dev., MA., Ph.D , selaku Dosen Pembimbing I Universitas Nusa Putra Sukabumi. Terimakasih untuk saran, masukan dan kritik yang membangun sehingga bermanfaat bagi penulis serta dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Maulita Lutfiani. SE., M.M , selaku Dosen Pembimbing II Universitas Nusa Putra Sukabumi. Terimakasih untuk saran, masukan dan kritik yang membangun sehingga bermanfaat bagi penulis serta dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. Terbesar rasa terima kasih ini penulis ucapkan kepada orang tua penulis, yang telah memberikan cinta, kasih, dukungan dari segi apapun, do'a dan restu yang diberikan kepada penulis dari mulai perjalanan awal kuliah sampai dengan penyusunan skripsi hingga selesai.
9. Terimakasih kepada teman, sahabat, dan orang tercinta yang sudah memberikan dukungan kepada penulis untuk mengerjakan skripsi ini, dan sudah menjadi tempat berkeluh-kesah, tempat curhat selama penulisan skripsi ini.
10. Tidak lupa untuk diri sendiri, terimakasih telah berjuang dan bertahan dalam menikmati proses panjang ini. Kedepannya, menjadi apapun dan siapapun "kamu" setelah ini *"You should be proud of the achievements you have made"*.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat kami harapkan demi perbaikan. Amin.



Sukabumi, Januari 2024

Dikha Arianawati Widiarko

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dikha Arianawati Widiarko
NIM : 20190080152
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non – exclusive Royalty – Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BJB KCP CIBADAK

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalih media / formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi

Pada Tanggal : Oktober 2023

Yang Menyatakan



Dikha Arianawati Widiarko

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN SAMPUL | |
| HALAMAN JUDUL | |
| PERNYATAAN PENULIS | i |
| PENGESAHAN SKRIPSI..... | ii |
| ABSTRACT | iii |
| ABSTRAK | iv |
| PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI..... | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 11.1 Latar Belakang | 1 |
| 11.2 Rumusan Masalah | 5 |
| 11.3 Tujuan Penelitian | 5 |
| 11.4 Manfaat Penelitian | 5 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 7 |
| 2.1 Tinjauan Pustaka | 7 |
| 2.1.1 Kinerja Kayawan..... | 7 |
| 2.1.2 Gaya Kepemimpinan..... | 8 |
| 2.1.3 Pengawasan | 10 |
| 2.1.4 Disiplin Kerja | 12 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 15 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran..... | 16 |
| 2.4 Hipotesis Penelitian..... | 17 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 19 |
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 19 |
| 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian | 19 |
| 3.3 Definisi Operaional Variabel dan Pengukuran | 19 |
| 3.4 Populasi dan Sampel | 20 |

| | | |
|---------------|---------------------------------------|-----------|
| 3.5 | Sumber Data..... | 21 |
| 3.6 | Pengumpulan Data | 21 |
| 3.7 | Uji Instrumen | 21 |
| 3.7.1 | Uji Validitas | 21 |
| 3.7.2 | Uji Reliabilitas | 22 |
| 3.8 | Uji Asumsi Klasik | 22 |
| 3.8.1 | Uji Normalitas..... | 22 |
| 3.8.2 | Uji Multikolinearitas | 22 |
| 3.8.3 | Uji Heteroskedastisitas..... | 22 |
| 3.9 | Pengujian Hipotesis..... | 23 |
| 3.9.1 | Analisis Regresi Linear Berganda..... | 23 |
| 3.9.2 | Uji Signifikan Parsial (Uji T)..... | 24 |
| 3.9.3 | Uji Signifikan Simultan (Uji F)..... | 24 |
| 3.9.4 | Koefisien Determinasi..... | 24 |
| BAB IV | HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 25 |
| 4.1 | Sejarah Bank BJB | 25 |
| 4.2 | Visi dan Misi | 26 |
| 4.3 | Struktur Organisasi..... | 27 |
| 4.4 | Karakteristik Responden | 27 |
| 4.5 | Pengujian Instrumen..... | 28 |
| 4.5.1 | Uji Validitas | 28 |
| 4.5.2 | Uji Reliabilitas | 30 |
| 4.6 | Uji Asumsi Klasik | 31 |
| 4.6.1 | Uji Normalitas..... | 31 |
| 4.6.2 | Uji Multikolinearitas | 31 |
| 4.6.3 | Uji Heteroskedastisitas..... | 32 |
| 4.7 | Pengujian Hipotesis..... | 33 |
| 4.7.1 | Regresi Linear Berganda..... | 33 |
| 4.7.2 | Uji T (Parsial)..... | 34 |
| 4.7.3 | Uji F (Simultan) | 35 |
| 4.7.4 | Koefisien Determinasi..... | 36 |

| | | |
|----------------------------|--|-----------|
| 4.8 | Pembahasan..... | 37 |
| 4.8.1 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB KCP Cibadak | 37 |
| 4.8.2 | Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB KCP Cibadak..... | 39 |
| 4.8.3 | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB KCP Cibadak..... | 41 |
| BAB V PENUTUP | | 44 |
| 5.1 | Kesimpulan | 44 |
| 5.2 | Saran..... | 44 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | | 46 |
| LAMPIRAN | | |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terhadulu..... | 15 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional..... | 19 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden | 27 |
| Tabel 4.2 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan..... | 28 |
| Tabel 4.3 Uji Validitas Pengawasan | 29 |
| Tabel 4.4 Uji Validitas Disiplin Kerja | 29 |
| Tabel 4.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan | 30 |
| Tabel 4.6 Uji Reliabilitas..... | 30 |
| Tabel 4.7 Uji Normalitas | 31 |
| Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas | 32 |
| Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas | 32 |
| Tabel 4.10 Regresi Linear Berganda | 33 |
| Tabel 4.11 Uji T (Parsial) | 35 |
| Tabel 4.12 Uji F (Simultan) | 36 |
| Tabel 4.13 Koefisien Determinasi..... | 36 |
| Tabel 4.14 Tabulasi Nilai Rata-Rata Variabel Gaya Kepemimpinan | 37 |
| Tabel 4.15 Tabulasi Nilai Rata-Rata Variabel Pengawasan | 40 |
| Tabel 4.16 Tabulasi Nilai Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja | 42 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 16 |
| Gambar 4.1 Logo Bank BJB | 25 |
| Gambar 4.2 Struktur Organisasi BJB KCP Cibadak..... | 27 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap lembaga atau organisasi selalu efektif dalam mencapai tujuan organisasi sekaligus memenuhi tugas-tugas yang diembannya. Salah satunya adalah peningkatan fungsi SDM. Masalah efisiensi adalah perbedaan antara hasil proses dan efisiensi kerja atau dalam konteks ini mengacu pada kualitas kerja dan banyaknya keberhasilan yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Anggoro, W. (2021), kualitas karyawan hanya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, dan peningkatan kinerja karyawan merupakan tugas yang memakan waktu lama dan membutuhkan banyak usaha. Selain pengembangan audit dan pelatihan, keberhasilan usaha karyawan juga di evaluasi. Setiap organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta selalu dikelola oleh sekelompok individu yang memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Jika anggota atau karyawan tidak bekerja dengan baik, maka tujuan organisasi akan sulit tercapai. Menurut Ilham, M. (2022), kinerja mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tugas yang diberikan. Dalam penelitian Sellang, K., Sos, S., Jamaluddin, D. H., Sos, S., & Ahmad Mustanir, S. I. P. (2022), menggunakan istilah “kinerja” untuk merujuk pada efisiensi seseorang atau kelompok dalam organisasi, yaitu mencapai tujuan yang sah tanpa melanggar hukum, mengutamakan tujuan organisasi, serta berpegang pada prinsip keadilan dan kejujuran. Kemampuan untuk bertindak secara efektif harus bermanfaat bagi para perencana, karyawan, pemimpin perusahaan, dan manajemen perusahaan lainnya. Agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain, mereka perlu mengembangkan sumber daya manusia dan terus meningkatkan manajemen. Secara khusus, kepemimpinan mengungkapkan salah satu elemen dasar yang mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan (Rofiq, C. (2019). Kompetensi komunikasi pada konteks ini menjadi salah satu pilar utama yang mengarahkan potensi pemimpin untuk menyampaikan pengaruh positif pada karyawan. Pada hal ini, gaya kepemimpinan dan kompetensi komunikasi dapat ditinjau sebagai dinamika mendasar yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.



Menurut Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019) Gaya Kepemimpinan merujuk pada suatu cara dan proses yang kompleks dimana seorang individu mempengaruhi orang lain dengan tujuan mencapai misi, tugas, atau target tertentu, serta mengarahkan organisasi dengan pendekatan yang rasional. Gaya kepemimpinan ini secara langsung mencerminkan keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya, dan melibatkan sikap dan strategi yang merupakan hasil gabungan dari falsafah, keterampilan, dan perilaku yang sering digunakan oleh pemimpin ketika berusaha mempengaruhi kinerja bawahannya. Indikator keberhasilan pemimpin adalah apakah pegawainya menunaikan tugas dan tanggung jawabnya, dan hal ini tidak lepas dari motivasi pegawai. Tentu saja, sebagian besar motivasi untuk memperbaiki pekerjaan bergantung pada perilaku karyawan. Manajer tidak dapat mengabaikan contoh yang baik dari pemimpin yang akan menciptakan situasi yang akan memungkinkan karyawan untuk berperilaku dengan cara yang diharapkan dan memuaskan. Dimana gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti di Bank BJB KCP Cibadak dimana seorang pimpinan KCP selalu berkomunikasi dengan bawahannya mengenai kemajuan kinerja yang dilakukan seperti menanyakan hal mengenai kredit, pelunasan, progress selanjutnya apa dan lain lain. Pola kepemimpinan yang diterapkan tersebut dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada nasabah. Jenis gaya kepemimpinan di Bank BJB KCP Cibadak ini adalah kepemimpinan demokratis yang bisa menyesuaikan dengan kepentingan antara atasan dan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan serta kepentingan dan tujuan individu antar rekan kerja. Pemimpin yang selalu menerima kritik dan saran dari bawahan untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan. Perbedaan antara pola kepemimpinan mengenai kredit dan pelunasan kredit itu berbeda karena konsultan yang bekerja dibidang tersebut berbeda. Dimana kredit harus sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dimana konsultan harus juga mencari nasabah dan di BJB sendiri ini ada 2 macam kredit yang dimana diperuntukan oleh PNS/P3K dan UMKM dan itupun konsultan yang berbeda. Jika mengenai pelunasan karena pelunasan harus sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan oleh perusahaan

maupun instansi bank jadi pemimpin harus lebih tegas dalam menangani masalah pelunasan yang menghambat sistem keuangan.

Pengawasan atau pemantauan sering diartikan sebagai suatu cara bagi suatu organisasi untuk mencapai kinerja dan profitabilitas yang tinggi serta mewujudkan visi dan misi organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Mawardi, A. W. (2019). Menurut Simarmata, A. R. (2020), tujuan utama dari pengawasan adalah untuk memastikan bahwa rencana dapat terealisasi, karena tanpa adanya pengawasan, suatu program tidak dapat dirancang dan tidak akan berjalan secara optimal. Pengawasan, juga dikenal sebagai controlling, merupakan salah satu fungsi manajemen yang memastikan bahwa karyawan melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan harapan dan standar yang telah ditetapkan. Organisasi harus mampu mengendalikan kegiatan mereka dengan fokus pada pelanggan dan kebutuhan mereka, sumber daya organisasi, serta komitmen terhadap kualitas layanan bagi pelanggan internal dan eksternal. Pengawasan pada dasarnya bertujuan memberikan arahan kepada pelaksana agar selalu beroperasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam konteks Undang-undang Perbankan, bank diartikan sebagai badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan mengalirkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan warga (Budi, A. S. (2019). Peran utama sumber daya manusia dalam organisasi bisnis dapat dikoordinasikan dengan kebutuhan, yaitu bisnis untuk mendukung semua sumber daya atau potensi internal dan menanggapi kepentingan bisnis berdasarkan faktor eksternal. Banyak tugas dan tanggung jawab pimpinan Bank BJB KCP Cibadak yang sangat penting dan harus dilaksanakan serta diikuti dengan efisiensi yang tinggi agar dapat bekerja efisien dan mencapai target. Tujuan Pengawasan sudah jelas untuk mencoba mendapatkan informasi tentang organisasi atau bagaimana organisasi bekerja, terlepas dari efeknya dalam prosedur.

Pengawasan yang diterapkan oleh Bank BJB KCP Cibadak adalah pengawasan *feedforward control* yang dimana *control* dilakukan sebelum kegiatan berlangsung. Dan pengawasan *feedback control* yang dimana *control* dilakukan setelah kegiatan selesai. Biasanya staff karyawan baik staff office, satpam dan OB selalu melakukan *briefing* dan doa bersama, begitupun saat jam kerja sudah

selesai biasa nya dihari-hari tertentu staff karyawan melakukan zoom meeting dengan kantor cabang. Dan setiap akhir bulan sudah menjadi kewajiban pada instansi perbankan melakukan rekap data selama sebulan terakhir yang nantinya hasil rekap tersebut dikirim ke kantor cabang. Oleh karena itu, pengawasan harus dilakukan untuk mendeteksi kesalahan sekecil mungkin. Perilaku karyawan bank yang tidak tepat akan menjadi masalah serius dan harus terus dipantau sesuai dengan kebutuhan ketika karyawan tidak mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan, termasuk kurangnya minat terhadap perkembangan teknologi untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai hasil yang lebih baik (Ummah, Z. (2019). Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara dimana organisasi mencapai efisiensi dan efektivitas serta mendorong pencapaian visi dan misi organisasi. *Monitoring* adalah proses untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi dan manajemen (Vidiarto, A., Azis, R., Mulyanto, A., & Prasetyono, H. (2023). Jika pekerjaan dilakukan dengan hati-hati, maka hasilnya bisa bagus dan memuaskan. Seperti pengawasan yang dilakukan oleh Bank BJB KCP Cibadak dalam pemeliharaan tempat kerja contohnya merawat semua interior ruangan mulai dari lantai dasar hingga lantai tiga. Pengawasan ini dilakukan secara tidak terjadwal oleh manajer maupun pemimpin perusahaan, melainkan bilamana ada kinerja pegawai yang kurang optimal atau tidak sesuai dengan SOP manajer atau pimpinan melakukan pengawasan secara berkelanjutan.

Dengan mempertimbangkan besarnya tanggung jawab dan status sebagai karyawan dalam urusan perusahaan, penting untuk menerapkan disiplin yang ketat. Disiplin kerja merujuk pada perilaku individu dalam organisasi yang didasarkan pada aturan dan prosedur yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut penelitian Vidiarto, A., Azis, R., Mulyanto, A., & Prasetyono, H. (2023), Karyawan yang memiliki disiplin yang baik akan membantu memastikan perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan. Disiplin kerja harus diterapkan untuk seluruh karyawan, dengan mereka mengikuti aturan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan. Aturan tersebut seharusnya memberikan panduan dan saran kepada karyawan tentang cara membangun tata kelola perusahaan yang baik. Perusahaan juga memiliki tanggung jawab untuk menyusun peraturan yang jelas, efektif, dan berlaku untuk seluruh karyawan. Lailiyah, T. (2021),

menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan alat komunikasi bagi manajer dalam membujuk karyawan untuk mengubah perilaku mereka, sekaligus upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan.

Bank BJB KCP Cibadak, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa khususnya dalam menangani nasabah, harus menjalankan pekerjaan dan manajemen waktu dengan baik saat melayani. Hal ini terkait dengan proses bisnis dan berpengaruh pada kualitas layanan yang diberikan kepada pengguna layanan. Meskipun demikian, masih terdapat keterlambatan dalam memberikan layanan kepada pengguna, yang berdampak pada menurunnya kualitas layanan dan mempengaruhi kinerja perusahaan. Melihat apa yang terjadi dalam bisnis, salah satu penyebab hilangnya pelayanan yang baik adalah kurangnya sumber daya manusia, terutama kurangnya kedisiplinan karyawan sering kali karyawan yang tidak mematuhi disiplin jam kerja yang masuk kantor setelah jam 08.00 WIB dan pulang sebelum jam 17.00 WIB dan waktu istirahat sebelum jam 12.00 WIB sampai jam 13.15 WIB. Jumlah rata-rata nasabah yang dilayani tidak menentu selama sebulan hanya awal bulan saja nasabah membludak bisa mencapai 100 lebih melakukan transaksi. Jika sudah melewati awal bulan nasabah yang melakukan transaksi kurang lebihnya 30-40 nasabah. Staff yang harus standby yaitu teller, cs, dan admin yang dimana nasabah selalu melakukan transaksi melalui teller, cs, dan admin seperti penarikan uang, setor tunai, pembuatan m-banking, membayar pajak PBB, transaksi siplah blibli, dan transaksi gaji PNS di awal bulan, maka dari itu suatu perusahaan harus mempraktekan kedisiplinan karyawan, artinya harus mematuhi setiap aturan atau peraturan yang harus dipatuhi oleh semua karyawan dalam organisasi. Aturan disiplin meliputi : aturan akses, aturan pulang dan istirahat, fleksibilitas kerja dan aturan karyawan dan Oleh karena itu, penulis tertarik untuk lebih mendalami tema ini dan memilih judul penelitian yang sesuai yaitu” “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB KCP Cibadak”.

1.2 Rumusan Masalah

Pokok permasalahan yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB KCP Cibadak?
2. Apakah pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB KCP Cibadak?
3. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB KCP Cibadak?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut perumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas bisa diketahui bahwatujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB KCP Cibadak?
2. Mengetahui berapa besar pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB KCP Cibadak?
3. Mengetahui berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB KCP Cibadak?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diusulkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan masukan bagi pihak perusahaan mengenai pentingnya disiplin kerja bagi para karyawan, dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan.
2. menyediakan referensi yang dapat meningkatkan pemahaman tentang masalah disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengungkap pentingnya disiplin kerja dalam konteks tersebut.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada para pemimpin untuk melakukan perbaikan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang akan mendukung keberhasilan organisasi dalam menjalankan perusahaan.

2.1 Penelitian Terkait



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan hasil pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB KCP Cibadak. Berdasarkan hasil analisis bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang ada pada perusahaan dalam menjalankan tugas dan fungsi untuk mengawasi kinerja karyawan, maka hasil yang didapat oleh karyawan akan sesuai dengan tujuan perusahaan. Jika persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang ada pada perusahaan kurang tepat maka kinerja karyawan juga akan menurun.
2. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB KCP Cibadak. Berdasarkan hasil analisis bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan perusahaan untuk mewujudkan suatu organisasi yang efektif dan efisien guna mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Dan jika persepsi karyawan terhadap pengawasan yang ada pada perusahaan tidak terlalu ketat dalam mengawasi kinerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan menurun.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB KCP Cibadak. Berdasarkan hasil analisis bahwa semakin baik penerapan disiplin kerja yang ada pada organisasi, sehingga dapat mencegah permulaan kerja yang lambat atau bermalas-malasan dan mendorong ketaatan dari karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai dengan peran masing-masing karyawan. Dan jika persepsi karyawan terhadap disiplin kerja yang ada pada perusahaan tidak dihiraukan maka kinerja karyawan juga akan menurun.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya manajemen Bank BJB KCP Cibadak perlu membina hubungan antara atasan dengan bawahan, antara karyawan dengan karyawan yang ada dilingkungan kerja dimana perlu ada motivasi sehubungan dengan program-



program perusahaan, karena pada penelitian ini terbukti bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hendaknya manajemen Bank BJB KCP Cibadak perlu mempertahankan pengawasan yang telah dilakukan karena dengan adanya pengawasan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Dalam penelitian ini terbukti bahwa dengan adanya pengawasan yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hendaknya manajemen Bank BJB KCP Cibadak perlu meningkatkan dan mempertahankan disiplin kerja yang ada, karena adanya disiplin kerja maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan rencana dan target yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini terbukti bahwa disiplin kerja yang ditetapkan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Dalam rangka pengembangan lebih lanjut, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk mengonfirmasi hasil yang telah ditemukan dalam penelitian ini dengan menerapkan metode atau pendekatan analisis yang berbeda. Tindakan ini akan berpotensi meningkatkan kevalidan serta kredibilitas temuan yang telah diungkapkan. Dengan melanjutkan penelitian yang lebih komprehensif dan mendalam, diharapkan peneliti selanjutnya mampu memberikan kontribusi yang semakin berarti dalam menggali pemahaman yang lebih mendalam tentang kompleksitas hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- ANGGORO, W. (2021). Proses Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Di Pt. Bukit Asam Tbk.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram-Master Of Management Journal*, 11(1), 13-20.
- Sellang, K., Sos, S., Jamaluddin, D. H., Sos, S., & Ahmad Mustanir, S. I. P. (2022). *Strategi Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Dimensi, Konsep, Indikator Dan Implementasinya*. Penerbit Qiara Media.
- Rofiq, C. (2019). Kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan madrasah. *Jurnal Penelitian Agama*, 20(2), 203-226.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Mawardi, A. W. (2019). *Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Consumer Good Yang Terdaftar Di Bei 2013-2017* (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Simarmata, A. R. (2020). PERENCANAAN DAN PENGAWASAN BIAYA OPERASIONAL PADA RUMAH SAKIT UMUM IMELDA PEKERJA INDONESIA.
- Budi, A. S. (2019). ANALISIS YURIDIS PENGHIMPUNAN DANA OLEH BANK SYARIAH DENGAN AKAD WADIAH YAD ADH-DHAMANAH.
- Ummah, Z. (2019). Pengelolaan manajemen risiko layanan mobile banking pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah KCP Purwodadi.
- Vidiarto, A., Azis, R., Mulyanto, A., & Prasetyono, H. (2023). Pengaruh Budaya Peduli Resiko Dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen Resiko Organisasi. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(4), 982-991.
- Lailiyah, T. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN SMP MUHAMMADIYAH 7 CERME* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Hutabarat, S. A. (2022). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Medan di UPT Balai. *Tugas Mahasiswa Psikologi*, 1(1).
- Aliya, S. (2022). Pengaruh Work From Home dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Selama Pandemi di PT. Jasaraharja Putera. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 14(2), 246-261.

- Dewi, A. D. S. I. P. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Setiawan, N. (2021). Determinasi motivasi kerja dan kinerja pegawai: total quality management dan gaya kepemimpinan (literature review manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372-389.
- Adiansyah, A. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di BMT Mandiri Sejahtera Karangcangkring Gresik* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20-29.
- Duryat, H. M. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi Dalam Berkontestasi Di Bidang Pendidikan*. Penerbit Alfabeta.
- Herlambang, M. A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Journal of Economics and Management (JECMA)*, 5(1), 104-115.
- Sugiyanto, E., & Abdullah, G. (2022). Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Budaya Sekolah Adiwiyata di Smp Negeri 1 Lasem Kabupaten Rembang. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 7999-8011.
- Ma'sum, T. (2019). Persinggungan kepemimpinan transformational dengan kepemimpinan visioner dan situasional. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 84-106.
- IRMA ROSIANA, I. R. M. A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Layer Printing Jakarta Utara* (Doctoral dissertation, SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA JAKARTA).
- Istiqlaliyani, F. (2022). *KEPEMIMPINAN ULAMA PEREMPUAN DI PESANTREN (Studi Kepemimpinan Nyai Hj Masriyah Amva di Pondok Pesantren Kebon Jambu Al-Islamy dan Kiprahnya Sebagai Ulama Perempuan di Cirebon)* (Doctoral dissertation, S2 MPI IAIN Syekh Nurjati Cirebon).
- Sulaimah, U., Riyanto, R., & Aminin, S. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri Sekecamatan

Batanghari Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 1(1), 39-53.

Noveni, N. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KABUPATEN MUSI RAWAS* (Doctoral dissertation, Universitas Bina Insan).

Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22-40.

SIBURIAN, J. I. (2023). *PERENCANAAN DAN PENGAWASAN PERSEDIAAN OBAT PADA RSUD PANGURURAN*.

Gasmadia, G. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tinambung Kabupaten Polewali Mandar* (Doctoral dissertation, STIE Nobel Indonesia).

Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

Khairunniswah, K. (2020). *Implementasi Program Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP-IT Nurul Ilmi* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).

Telaumbanua, A. (2021). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU MADRASAH ALIYAH SEKOTA GUNUNG* (Doctoral dissertation, Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).

SUARTAWAN, I. G. Y. (2022). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BANK BPD BALI CABANG GIANJAR)* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2020). Faktor penerapan disiplin kerja: kesadaran diri, motivasi, lingkungan (suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487-508.

Nelra, A. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT Multikarya Sawit Prima Solok Selatan.

SIMBOLON, N. S. (2022). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PPK (PEJABAT PEMBUAT KOMITMEN) 45 SATUAN KERJA PELAKSANAAN JALAN NASIONAL WILAYAH IV PROVINSI SUMATERA UTARA*.

- NUR ANNISYAH, P. U. T. R. I. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. ANGKASA TOUR & TRAVEL* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Munawarah, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Sariadi, S. (2013). Gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada bagian sekretariat TNI AL Lantamal VIII di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Koleangan, J. C., Tewal, B., & Trang, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Individu di Rektorat Universitas Sam Ratulangi Manado (Studi Pada Biro Akademik Dan Kemahasiswaan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Herawati, N. L. M., Suputra, I. D. G. D., & Budiasih, I. G. A. N. (2016). Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(7), 1953-1980.
- Sondole, E. M. R., Nelwan, O. S., & Palandeng, I. D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Cesilia, K. A., Tewal, B., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak (kpp) pratama manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- ZEIN, B. R. F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Dan Dampaknya Pada Kinerja (Sensus Pada Pegawai Negeri Sipil Eselon Iii Di Lingkungan Dinas Pemerintah Kab. Tasikmalaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Damanik, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Mahasiswa. *Serunai: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 29-34.
- Saputro, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2).

- Huda, A. N., & Sulis Rokhmawanto, M. S. I. (2021). *Manajemen Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 2 Buluspesantren* (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen).
- Efriliana, R. A. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DE'RAIN HOTEL BANDUNG-JAWA BARAT* (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi-Bisnis Universitas Widyatama).
- Burhan, M., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 447-458.
- SITEPU, A. S. (2022). *PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI DAN UMKM KOTA MEDAN* (Doctoral dissertation).
- Antani, I. (2022). *PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP TINGKAT TURNOVER INTENTION KARYAWAN* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Ayudia, T. (2019). *Pengaruh* (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen S1, Universitas Widyatama).
- FUJRON, R. (2022). *Fungsi Manajemen Dalam Kegiatan Pengajian Rutin Mingguan Majelis Ta'lim Annas Kecamatan Pesisir Tengah Kabupaten Pesisir Barat*. (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG).
- Ulya, F., Sjafari, A., & Rahmawati, R. (2019). *Efektivitas Pengawasan Balai Pengawas Obat Dan Makanan (Bpom) Di Serang Dalam Peredaran Kosmetik Berbahan Terlarang Di Provinsi Banten* (Doctoral dissertation, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa).
- Puspitasari, Y., & Sukotjo, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja KARYAWAN PT. Putra Guna Jaya Mulia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8).
- SINAGA, K. Y. P. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara*.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.

- Saputro, R. R. C. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Agusti, R. P. (2019). Pengaruh Tour Experince Terhadap Behavioral Intentions Di Jendela Alam Bandung, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Nurlan, F. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif*. CV. Pilar Nusantara.
- Choirunnisa, S. A. (2022). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Megamendung* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Aprilian, F. (2021). *Analisis Perkembangan Permukiman di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung (2010-2019)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Ismayani, A. (2019). *Metodologi penelitian*. Syiah Kuala University Press.
- Supryanita, R., & Munizar, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal BONANZA: Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 110-126.
- Lestari, A. D., & Hidayat, I. (2019). Pengaruh kualitas pelayanan, harga, dan kepercayaan terhadap kepuasan pelanggan pada PT. Globat Jet Express (J&T) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(7).
- Sari, N. R., & Wahidahwati, W. (2018). Pengaruh Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan Dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan Dengan GCG Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 7(6).
- NABIL, N. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Petani Dalam Memilih Benih Melon Hibrida Di Kabupaten Probolinggo. (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Sari, C. D., & Rahayu, Y. (2020). Pengaruh Likuiditas, Leverage, Ukuran Perusahaan Dan Komisaris Independen Terhadap Agresivitas Pajak. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 9(2).
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Lesmana, I. S., Bahits, A., & Adiswanse, J. (2022). Promosi Dan Fasilitas Serta Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Pada Perumahan Persada Banten. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 515-525.

- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Agustin, D. S. (2020). Analisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan umkm dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 8-18.
- Hakim, F., & Ayanti, M. (2021). Pengaruh Total Quality Management dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Victory Chingluh. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).

