

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS,
KERJASAMA TIM, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BPR AMBULU
DHANAARTHA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI YASMIN HURONIA SALSABILLA
NIM. 205105010003
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2024**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS,
KERJASAMA TIM, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BPR AMBULU
DHANAARTHA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh :

Yasmin Huronia Salsabilla
NIM. 205105010003



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI **ACHMAD SIDDIQ**
J E M B E R

Disetujui Pembimbing :

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Nadia', is placed below the text 'Disetujui Pembimbing :'. The signature is stylized and cursive.

Nadia Azalia Putri, M.M
NIP. 199403042019032019

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS,
KERJASAMA TIM, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BPR AMBULU
DHANAARTHA**

SKRIPSI

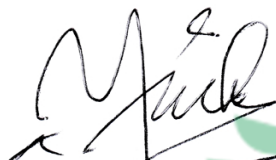
Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Selasa
Tanggal : 10 Desember 2024

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


Dr. H. Ubaidillah, M.Ag
NIP. 196812261996031001


Putri Catur Ayu Lestari, S.E.I., M.A.
NIP. 199206062020122010

Anggota : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER ()
1. Dr. Hj. Khairunnisa Musari, S.T., M.M.T.
2. Nadia Azalia Putri, M.M. ()

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. H. Ubaidillah, M.Ag
NIP. 196812261996031001

MOTTO

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ

اللَّهُ تَحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya :“Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal.” (QS. Ali 'Imran: 159)¹



¹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan terjemahannya (Jakarta: Qur'an Kemenag, 2022) :71

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT sebagai pemilik alam dan isinya serta atas dukungan dan doa dari orang-orang yang saya cintai, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Dengan rasa bangga dan gembira saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta, Ayah Sibli dan Mama Eva, kupersembahkan karya kecil ini sebagai tanda hormat dan terima kasihku yang tak terhingga atas dukungan dan kasih sayang yang tulus. Terimakasih atas pengorbanan, perjuangan yang tiada henti, memberikan dukungan, semangat dan do'a sehingga penyusun skripsi ini dapat menyelesaikan laporan skripsi dengan lancar. Semoga Allah senantiasa memuliakan kalian baik didunia maupun diakhirat.
2. Kedua masku, Ach Fauzul Qirom Zulkarnaen, Ach Sulthon Azizun Nafsi terimakasih telah dilahirkan untuk menjadi masku. Terimakasih untuk semua dukungan, kasih sayang, dan do'a yang telah dicurahkan selama ini. Semoga kita bisa menjadi anak yang membanggakan bagi kedua orang tua.
3. Febriana Dwiyanti, Al Fitri Ummi, Auria Alvina, Belgis Almaida yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini dan menjadi penyemangat, menemani dikala suka maupun duka, memberikan motivasi, inspirasi, nasihat, dan memberikan warna dalam kehidupan saya, serta menjadi rumah setelah keluarga saya.
4. Untuk seluruh keluarga besar Perbankan Syariah 4 angkatan 2020. Terimakasih atas segala dukungan, kerja sama, serta kebersamaan kalian dalam hidup saya.
5. Dan yang terakhir diri sendiri, Yasmin Huronia Salsabilla. Terimakasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terimakasih sudah kuat sampai akhir. Terimakasih sudah yakin kalau kamu mampu menyelesaikan skripsi ini dan meraih gelar yang sudah diusahakan selama ini.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

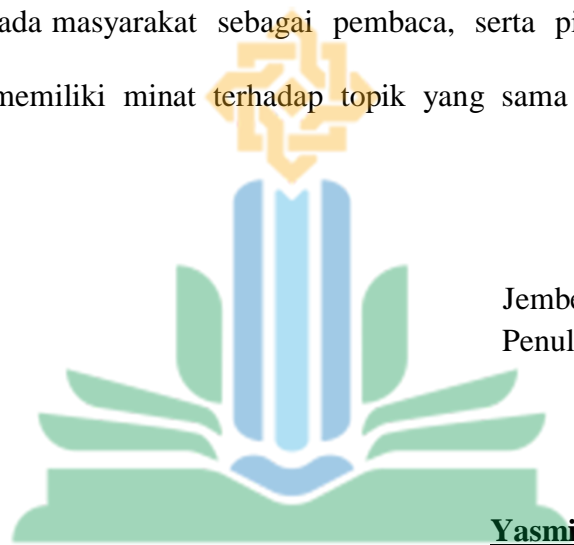
Dengan segenap rasa syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan laporan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha” dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Prof Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
2. Dr. H. Ubaidillah, M. Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
3. Dr. M.F Hidayatullah, S.H.I., M.E.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
4. Ana Pratiwi, SE., Ak., M.S.A., selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
5. Dr. Retna Anggita Ningsih, S.E., M.M. selaku Dosen Penasehat Akademik
6. Nadia Azalia Putri, M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang tak henti-hentinya memberikan dukungan dan motivasi
7. Segenap dosen beserta staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan ilmu dan jasanya
8. Seluruh pihak yang telah berjasa dalam penyusunan skripsi baik secara materi atau non materi.

Penulis dengan sepenuhnya menyadari adanya beberapa kekurangan dalam skripsi ini dan dengan tulus berharap agar para pembaca bersedia memberikan kritik dan saran yang membangun.

Penulis sungguh berharap bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat yang signifikan dan menjadi sumber pengetahuan, terutama bagi penulis sendiri. Selain itu, diharapkan pula dapat memberikan kontribusi positif kepada masyarakat sebagai pembaca, serta pihak-pihak lain yang mungkin memiliki minat terhadap topik yang sama yang dibahas dalam skripsi ini.

Jember, 26 November 2024
Penulis



Yasmin Huronia Salsabilla
NIM. 205105010003

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Yasmin Huronia Salsabilla, Nadia Azalia Putri, 2024 : *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha*

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Dalam dunia kerja modern, sumber daya manusia yang berkualitas menjadi elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, peningkatan kinerja karyawan seringkali menghadapi tantangan seperti gaya kepemimpinan yang kurang efektif, kerjasama tim yang lemah, dan disiplin kerja yang tidak optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR. Ambulu Dhanaartha. Gaya kepemimpinan demokratis dicirikan dengan pengambilan keputusan bersama, penghargaan terhadap potensi bawahan, serta keterbukaan terhadap kritik dan saran. Kerjasama tim ditandai dengan tanggung jawab, kontribusi bersama, dan penerahan kemampuan maksimal. Disiplin kerja mencakup tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, dan penggunaan waktu efektif.

Fokus masalah yang diteliti adalah : 1) Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha Jember? 2) Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha Jember? 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha Jember? 4) Apakah gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha Jember?

Tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha Jember. 2) Untuk menguji pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha Jember. 3) Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha Jember. 4) Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha Jember.

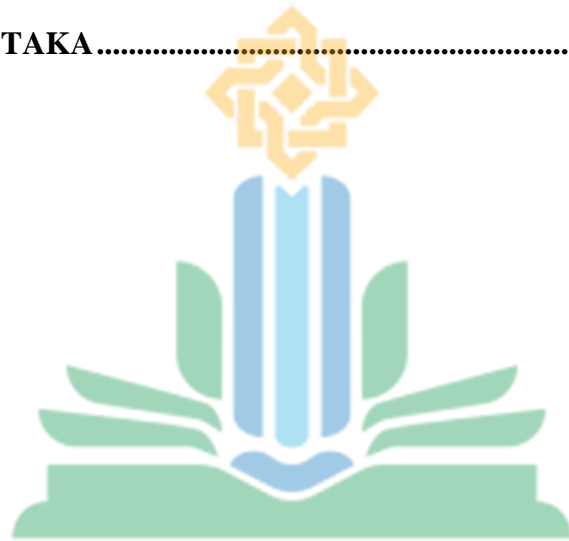
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen penelitian yang berupa kuesioner. Metode ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji regresi linear berganda, serta uji hipotesis yang melibatkan uji parsial (t) dan uji simultan (F).

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sig. 0,170 > 0,05), sedangkan kerjasama tim memberikan pengaruh positif dan signifikan (Sig. < 0,001), serta disiplin kerja berpengaruh signifikan namun negatif (Sig. < 0,001). Secara simultan, ketiga variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 83,3% ($R^2 = 0,833$), sementara 16,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	12
F. Definisi Istilah.....	14
G. Asumsi penelitian.....	16
H. Hipotesis.....	17
I. Sistematika Pembahasan	21
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	23
A. Penelitian Terdahulu.....	23
B. Kajian Teori	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	47
A. Pendekatan dan jenis penelitian	47
B. Populasi dan sampel.....	47
C. Teknik dan instrument pengumpulan data.....	48
D. Analisis Data.....	49

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	56
A. Gambaran Obyek Penelitian	56
B. Penyajian Data	60
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	64
D. Pembahasan	79
BAB V PENUTUP.....	89
A. Kesimpulan	89
B. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA.....	96
LAMPIRAN	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Indikator Penelitian	13
Tabel 2. 1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3. 1 Tabel Pengukuran Skala Likert.....	49
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas X1 (Gaya Kepemimpinan Demokratis)	63
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas X2 (Kerjasama Tim)	65
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas X3 (Disiplin Kerja)	66
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan).....	66
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reabilitas X1 (Gaya Kepemimpinan Demokratis).....	67
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reabilitas X2 (Kerjasama Tim).....	67
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reabilitas X3 (Disiplin Kerja).....	67
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reabilitas Y (Kinerja Karyawan)	68
Tabel 4. 12 Uji Normalitas.....	68
Tabel 4. 13 Uji Multikolin	70
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser.....	71
Tabel 4. 15 Uji Regresi Linear Berganda.....	72
Tabel 4. 16 Uji Parsial T	76
Tabel 4. 17 Uji Simultan F.....	78
Tabel 4.18 Uji Koefisien Determinasi	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Penelitian.....	17
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. BPR. Ambulu Dhanaartha	60



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kegiatan ekonomi sudah ada sejak zaman rasulullah. Oleh karena itu banyak prokontra ekonomi yang dihadapi manusia, maka ahli pikir mulai memikirkan bagaimana mengubah seni ekonomi menjadi ilmu ekonomi seperti yang ada sekarang ini. Ilmu ekonomi ini akan terus berkembang sesuai dengan perkembangan peradaban manusia. Pada masa sekarang ini banyak bermunculan perbankan syariah dengan banyaknya perkembangan syariah. Ekonomi konvensional memang masih lebih diatas ekonomi syariah.²

Perubahan nama Bank Perkreditan Rakyat menjadi Bank Perekonomian Rakyat (BPR) merupakan mandat Undang-Undang (UU) Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (PPSK).³ Tujuan perubahan nama ini adalah untuk meningkatkan peran BPR sebagai penggerak roda perekonomian masyarakat, khususnya masyarakat menengah ke bawah. BPR diharapkan dapat menjadi lembaga keuangan yang kuat dan meningkatkan kepercayaan masyarakat.

² Irawan, Heri, Ilfa Dianita, dan Andi Deah Salsabila Mulya. "Peran bank syariah Indonesia dalam pembangunan ekonomi nasional." *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam* 3, no. 2 (2021): 147.

³ Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2024 tentang Bank Perekonomian Rakyat dan Bank Perekonomian Rakyat Syariah <https://www.ojk.go.id/id/regulasi/Pages/POJK-7-Tahun-2024-Bank-Perekonomian-Rakyat-dan-Bank-Perekonomian-Rakyat-Syariah.aspx>

Kegiatan usaha BPR meliputi menghimpun dana dari masyarakat, menyalurkan dana dalam bentuk kredit, melakukan kegiatan transfer dana, menempatkan dana pada bank lain, melakukan kegiatan penukaran valuta asing, melakukan penyertaan modal pada lembaga penunjang BPR, melakukan kerja sama dengan LJK lain, melakukan kegiatan pengalihan piutang, dan melakukan kegiatan lainnya dengan persetujuan Otoritas Jasa Keuangan.

BPR Ambulu Dhanaartha merupakan salah satu Bank Perekonomian Rakyat yang sudah berdiri selama 28 tahun, memiliki 1 kantor cabang dan 2 kantor kas. Dan telah berhasil menyelesaikan kredit bermasalah dengan Gugatan sederhana pada tahun 2017 di Pengadilan Negeri Jember. Selain itu pada *2nd Infobank BPR Awards 2011*, BPR Ambulu Dhanaartha Jember mendapat predikat sangat bagus atas Kinerja Keuangan Selama Tahun 2010, dan BPR Ambulu Dhanaartha Jember mendapatkan penghargaan BPR Berkinerja Terbaik Se-Wilayah Kerja Kantor Bank Indonesia Jember Tahun 2008 untuk Kategori Bank Perkreditan Rakyat, juga BPR Ambulu Dhanaartha Jember Mendapat Peringkat Pertama Kategori Bank Perkreditan Rakyat Dalam Penghargaan Perbankan Berkinerja Terbaik Se-Wilayah Kerja Kantor Bank Indonesia Jember Tahun 2009.⁴

Di era globalisasi ini, orang ingin menjadi profesional dan handal di tempat kerja atau organisasi mereka. Oleh karena itu, organisasi harus

⁴ Dokumentasi BPR Ambulu Dhanaartha.

membantu berbagai potensi sumber daya manusia bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Di dunia kerja saat ini, permintaan akan sumber daya manusia yang berkualitas semakin meningkat, baik dari institusi maupun perusahaan besar. Namun, fakta bahwa perubahan dalam sifat ketenagakerjaan tidak sebanding dengan permintaan keterampilan kerja, sehingga sebagian besar karyawan diminta untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Semua orang ingin bekerja dengan baik di perusahaan atau organisasi mereka, tetapi biarkan semua orang melakukannya sendiri tanpa adanya dukungan serta cerminan dari seorang pemimpin, justru sangat berdampak pada kejenuhan saat bekerja. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi setiap anggota timnya sangat penting. Letak pemimpin inilah yang sangat memengaruhi sikap dan semangat karyawan untuk menyelesaikan tugas.⁵

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting untuk mencapai tujuannya, terlepas dari apakah itu perusahaan atau lembaga. Penggerak terpenting dalam organisasi bukan hanya karyawan, tetapi juga mereka yang memandu langkahnya. Oleh karena itu, sangatlah penting untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap faktor manusia. Mereka menggerakkan bisnis untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan melihat hasil kerja tersebut maka dapat diketahui besarnya keuntungan yang

⁵ Arum Ambarani, "Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kota Bumi Lampung Utara" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Intan Lampung, 2022), 4.

diperoleh setiap orang, kemampuan yang menjadi salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia harus dijalankan secara profesional karena memiliki peran penting dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang dikelola dengan baik Manajemen sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dan profesional akan mampu menciptakan sumber daya manusia yang baik dan yang baik dan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.⁶ Oleh karena itu setiap perusahaan perlu meningkatkan sumber daya manusianya agar kinerja yang dihasilkan meningkat, karena perusahaan yang maju adalah perusahaan yang menampilkan kinerja yang baik.⁷

Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁸ Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik melakukan upaya untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia karena ini merupakan

⁶ Wiji Utami, et al. "Performance of Female Nurses: Dual Career, Work Environment and Work Stress." *Annals of Tropical Medicine & Public Health*, 23 no.8 (2020): 1309 <http://doi.org/10.36295/ASRO.2020.23818>

⁷ Risnawati, "Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2024), 1.

⁸ Mukarromatul Isnaini, Retna Anggitaningsih, dan Nurul Setianingrum. "Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember." *ILTIZAMAT: Journal of Economic Sharia Law and Business Studies*, 3, no.1 (2023): 76.

komponen penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan ditingkatkan, itu akan sangat membantu suatu perusahaan untuk bertahan dalam dunia yang penuh dengan tantangan dan persaingan saat ini. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu tantangan manajemen yang paling menantang dan harus diselesaikan karena keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan dan kelangsungan hidupnya bergantung pada kualitas kerjanya.⁹

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting. Karena seorang pemimpin yang bijaksana dan profesional di tempat kerja tentunya disukai oleh karyawannya, dan mereka akan merasa dihargai oleh pemimpin mereka. Gaya kepemimpinan perusahaan adalah salah satu faktor yang dapat menentukan kualitas kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah gaya perilaku yang digunakan seseorang untuk mengontrol perilaku orang lain. Di dalam organisasi, kepemimpinan yang tepat sangat penting untuk membangun lingkungan kerja yang aman dan lebih baik.¹⁰ Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan dengan antusias. Kepemimpinan merupakan kumpulan proses yang dilakukan seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk

⁹ Sri Mulyeni, dkk. "Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Champ Resto Indonesia Tbk." *Jurnal Kajian Ilmiah*, 23, no.2 (2023): 186

¹⁰ Maudy Rosalina, dan Lela Nurlaela Wati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10, No.1 (2020): 19.

mencapai tujuan organisasi. Ilmu kepemimpinan secara komprehensif mempelajari bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai perintah yang direncanakan.¹¹ Pimpinan PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Ambulu Dhanaartha memiliki gaya kepemimpinan demokratis, di mana pimpinan mengikutsertakan anggota tim atau bawahan dalam pengambilan keputusan dan pembuatan kebijakan.¹² Bahwasanya peran kepemimpinan sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan sehingga menjadi tolak ukur dalam kemajuan suatu perusahaan. Hasil penelitian Bukit menerangkan dimana variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹³ Namun penelitian yang dilakukan Dewi menerangkan dimana variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif (berlawanan arah) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁴

Selain gaya kepemimpinan, Kerjasama tim juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kerjasama tim merupakan sekelompok orang yang mengerjakan tugas secara bersama-sama atau kelompok supaya pekerjaan

¹¹ Akhmad Rafli Hossam, dkk. "Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Memotivasi Karyawan pada Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas." *Jurnal Pendidikan Tambusai* Vol.8 No.1 (2024): 16232.

¹² Novianto Dwi Fajar, *Wawancara*, Ambulu, 10 September 2024

¹³ Pantun Bukit, Fakhrol Rozi Yamali, dan Rizki Ananda. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi." *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4, No.2 (2019): 419. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.127>

¹⁴ Nuning Nurna Dewi. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening:(Studi Kasus Pada PT. Suparma Tbk)." *Media Mahardhika*, 17, No.2 (2019): 284. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v17i2.84>

menjadi mudah dalam menggapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu Perusahaan.¹⁵ Kerjasama tim pada karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Ambulu Dhanaartha cukup berkontribusi, dimana jika pada salah satu tim mengalami kesusahan dalam tugas kerjanya atau kewajibannya, tim lainnya sigap untuk saling membantu agar kerjaan tersebut cepat diselesaikan dengan baik.¹⁶ Kerjasama tim sangat dominan dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian Yaqin menyatakan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁷ Namun penelitian yang dilakukan Hilmawan menyatakan bahwa variabel kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁸

Disiplin kerja juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja dinilai sangat bermanfaat bagi kepentingan perusahaan maupun karyawan. Disiplin kerja akan memastikan bahwa semua tugas dilakukan dengan cara yang teratur dan dengan lancar, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan tercapainya target perusahaan. Selain itu, akan memberikan kepada karyawan suasana kerja yang menyenangkan, yang

¹⁵ Yunita Maulinda, dkk. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wana Citra Sentosa." *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2, No.1 (2023): 189. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i1.509>

¹⁶ Novianto Dwi Fajar, *Wawancara*, Ambulu, 10 September 2024

¹⁷ Muhammad Ainul Yaqin, Qristin Violinda, dan Bayu Kurniawan. "Peran Disiplin Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kerjasama Tim Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 3, No.1 (2023): 69. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v3i1.366>

¹⁸ Ipan Hilmawan. "Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Serang." *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4, No.2 (2020): 144.

akan meningkatkan semangat mereka untuk melakukan pekerjaan mereka.¹⁹ Penggunaan sistem absensi di PT BPR Ambulu Dhanaartha berupa *finger print* merupakan salah satu tolak ukur dalam menilai kedisiplinan karyawan. Cara ini dapat mengurangi tingkat kecurangan pada absensi karyawan karena sidik jari setiap berbeda-beda. Dan juga dapat mengetahui jam berapa karyawan tersebut absen apakah tepat waktu atau tidak. Namun kenyataannya karyawan yang sudah melakukan absensi masih saja menyepelekan akan hadirnya dengan tepat waktu.

Sebagaimana mestinya perusahaan memberikan sanksi yang tepat untuk mengurangi pelanggaran karyawan. Sanksi tersebut dapat berupa teguran, seperti terlambat datang ke kantor namun diberikan toleransi selama 15 menit. Jika teguran yang diberikan masih kurang cukup maka perusahaan dapat mengeluarkan surat peringatan (SP), baik SP 1 sampai SP 3 sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Namun apabila karyawan tersebut belum merasa jera maka dapat dilakukan pemecatan atau pemberhentian kerja.²⁰ Hasil penelitian Ekhsan menyatakan dimana variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²¹ Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Bawelle

¹⁹ Jeli Nata Liyas, dan Reza Primadi. "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat." *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2, No.1 (2017): 17-18.

²⁰ Novianto Dwi Fajar, *Wawancara*, Ambulu, 10 September 2024

²¹ Muhamad Ekhsan. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13, No.1 (2019): 10. <https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734>

menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.²²

PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Ambulu Dhanaartha Jember adalah suatu lembaga keuangan yang memberikan kredit dan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang. PT BPR Ambulu Dhanaartha Jember memiliki karyawan dalam jumlah yang cukup banyak. Untuk itu diperlukan atasan yang memiliki gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan kondisi lingkungan perusahaan sehingga dapat membuat para karyawan dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya terhadap konsumen atau nasabah, sehingga konsumen atau nasabah merasa senang dan nyaman saat berada dan menggunakan jasa dari PT BPR Ambulu Dhanaartha Jember.

Dari evaluasi kinerja bulanan yang diadakan setiap sebulan sekali cenderung untuk kinerja karyawan di PT BPR Ambulu Dhanaartha itu kategorinya stabil. Dan faktor utamanya tetap dalam kondisi stabil dipengaruhi oleh kebijakan direksi yang lebih relevan dalam mengambil keputusan.²³

Dengan demikian, hal ini mendorong peneliti untuk menganalisa apa yang dilakukan BPR Ambulu Dhanaartha Jember dalam melaksanakan

²² Mouren Bawelle, Jantje Sepang. "Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahuna." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* Vol.4 No.3 (2016): 360. <https://doi.org/10.35794/emba.4.3.2016.14120>

²³ Novianto Dwi Fajar, *Wawancara*, Ambulu, 4 November 2024

meningkatkan kinerja karyawan BPR Ambulu Dhanaartha Jember dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Perekonomian Rakyat Ambulu Dhanaartha Jember”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Ambulu Dhanaartha Jember?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Ambulu Dhanaartha Jember?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Ambulu Dhanaartha Jember?
4. Apakah gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Ambulu Dhanaartha Jember?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk adalah:

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Ambulu Dhanaartha Jember.

2. Untuk menguji pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Ambulu Dhanaartha Jember.
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Ambulu Dhanaartha Jember.
4. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat Ambulu Dhanaartha Jember.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perekonomian Rakyat Ambulu Dhanaartha Jember merupakan rasa keingintahuan serta pemahan penulis tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Setiap penelitian selalu membawa manfaat bagi pembaca ataupun penulis. Manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

Diharapkan dapat meningkatkan kesadaran konsep-konsep tertentu, seperti keilmuan atau pengembangan ilmu pengetahuan dari penulis atau pembaca tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan sarana untuk menuangkan ide dan mengaplikasikan pengetahuan serta teori-teori yang telah diperoleh. Melakukan penelitian ini berharap akan memberikan banyak pengetahuan tentang seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan untuk tambahan referensi yang dapat digunakan oleh mahasiswa UIN KHAS Jember terutama di Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

c. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai masukan dan manfaat kepada pihak bank mengenai pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan membantu perusahaan untuk lebih berkembang.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Sugiyono berpendapat variabel penelitian adalah sesuatu dalam bentuk apa pun yang dipilih peneliti untuk dipelajari untuk mengumpulkan,

menarik kesimpulan.²⁴ Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel independent (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat).

a. Variabel independen (variabel bebas)

X1 = Gaya Kepemimpinan Demokratis

X2 = Kerjasama Tim

X3 = Disiplin Kerja

b. Variabel dependen (variabel terikat)

Variabel terikat adalah variabel yang diteliti untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah

Y = Kinerja Karyawan

2. Indikator Variabel

Indikator adalah ukuran, ialah hal-hal yang menunjukkan keterwakilan dari nilai sebuah variabel. Indikator dalam penelitian ini adalah:

Tabel 1.1 Indikator Penelitian

Judul	Variabel	Indikator
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.	Gaya Kepemimpinan Demokratis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keputusan dibuat bersama 2. Menghargai potensi setiap bawahannya 3. Mendengar kritik, saran, dan pendapat dari bawahan

²⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 38.

BPR. Ambulu Dhanaartha		4. Melakukan kerjasama dengan bawahannya ²⁵
	Kerjasama Tim	1. Tanggung jawab 2. Saling berkontribusi 3. Pengerahan kemampuan secara maksimal ²⁶
	Disiplin Kerja	1. Tingkat absensi 2. Mematuhi peraturan perusahaan 3. Penggunaan waktu secara efektif 4. Tanggung jawab ²⁷
	Kinerja Karyawan	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketetapan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian ²⁸

Sumber : data diolah oleh penulis 2024

F. Definisi Istilah

Berdasarkan pedoman karya ilmiah definisi oprasional berisi tentang pengertian yang digunakan sebagai titik fokus penelitian dalam judul penelitian. Bagian ini digunakan untuk menghindari kesalahpahaman para pembaca, maka penulis menjelaskan secara singkat maksud dari judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kerjasama Tim dan

²⁵ Rio Dude, Abd Rahman Pakaya, dan Robiyati Podungge. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo)." *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5, no.2 (2022): 348.

²⁶ Yuan Prasetya Yuditio, dkk. "Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur." *Manajemen: Jurnal Ekonomi* 6 no.1 (2024): 146.

²⁷ Khaeruman dkk. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus* (Banten: CV. AA. Rizky, 2021) : 26.

²⁸ Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastuti. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Surabaya : Media Sahabat Cendeki, 2019), 37.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR. Ambulu Dhanaartha”

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Pemimpin selalu bermusyawarah dan berkonsultasi dengan orang-orang bawahannya.²⁹

2. Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang mengerjakan tugas secara bersama-sama atau kelompok supaya pekerjaan menjadi mudah dalam menggapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.³⁰

3. Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau sama sekali tidak dirasakan beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya apabila tidak berbuat sebagaimana

²⁹ Nuzulul Qurnain. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BMT NU." *Assyarikah: Journal of Islamic Economic Business* 3 No.1 (2022): 44.

³⁰ Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, dan Nur Sodik. "Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di PT LION Superindo." *Jurnal Arastirma* 1 No.2 (2021): 318.

lazimnya.³¹

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil pencapaian kinerja individu dalam melakukan tugasnya dengan persyaratan atau target yang telah diberikan ditempat kerja. Kinerja karyawan adalah proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri yang ada didalam perusahaan.³²

G. Asumsi penelitian

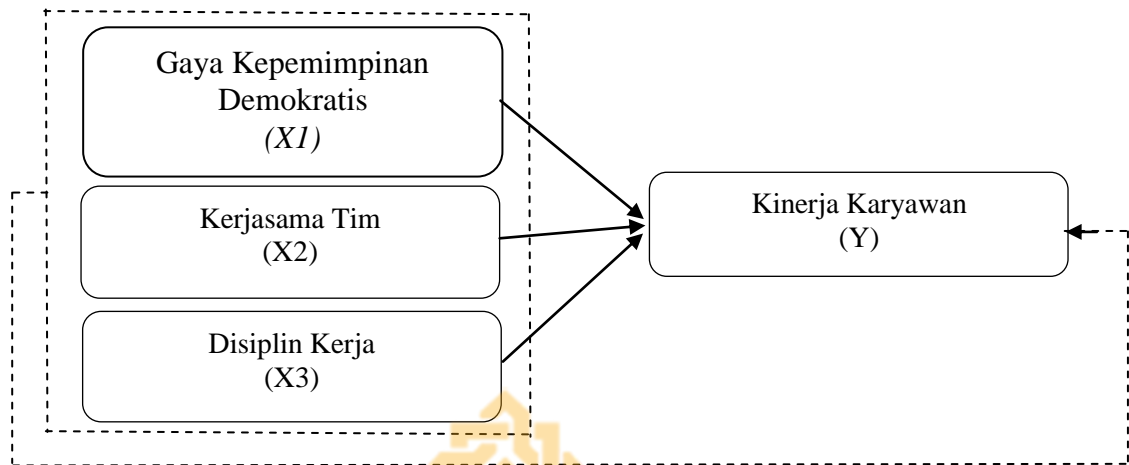
Asumsi penelitian disebut juga anggapan dasar atau postulat, yang kebenarannya dapat diterima oleh peneliti. Anggapan dasar yang jelas harus dirumuskan sebelum peneliti mengumpulkan data.³³ Selain itu, anggapan dasar menjadi landasan yang kuat terhadap topik penelitian dan digunakan untuk mempertegas variabel yang menjadi pusat perhatian penelitian dan hipotesis. Gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim, dan disiplin kerja adalah faktor independen penelitian ini. Dengan menggunakan ketiga variabel tersebut dapat ditentukan bagaimana kinerja karyawan berdampak pada perusahaan. Kerangka Konseptual berikut dapat digunakan untuk meñeintukan bagaimana pengaruh ini dapat dilihat :

³¹ Nova Syafrina. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru." *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 8 No.4 (2017): 5. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>

³² Desi Kristanti dan Ria Lestari Pangastuti. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Surabaya : Media Sahabat Cendeki, 2019), 34.

³³ Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. (Jember: IAIN Jember Press, 2020), 41.

Gambar 1.1 Kerangka Penelitian



———— = Berpengaruh secara parsial

----- = Berpengaruh secara simultan

Catatan :

Parsial : pengaruh secara sebagian variabel independen (bebas) dari keseluruhan variabel dependen (terikat)

Simultan : pengaruh secara keseluruhan variabel independen (bebas) dari keseluruhan variabel dependen (terikat).

H. Hipotesis

Rumusan masalah penelitian yang telah diberikan dalam bentuk kalimat memiliki dugaan sementara berupa hipotesis. Karena tanggapan-tanggapan tersebut hanya didasarkan pada teori yang ada dan belum pada bukti empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data, maka dikatakan bahwa hipotesis tersebut bersifat sementara. Agar hipotesis dinyatakan sebagai tanggapan teoritis terhadap ungkapan topik penelitian. Berikut ini adalah hipotesis penelitian:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin memengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan berbeda-beda antara organisasi satu dengan lainnya sesuai dengan kondisi dan pola kerja anggota. Hal ini berpotensi meningkatkan kinerja para anggota.³⁴ Hasil penelitian Makmun dan Khoiriyah menerangkan dimana variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁵ Namun penelitian yang dilakukan Jaya dan Risnawati menerangkan dimana variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh negatif (berlawanan arah) tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁶

H1: Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama tim adalah sekumpulan individu yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dimana individu yang ada didalamnya merupakan orang yang memiliki aturan dan sistem

³⁴ Maudy Rosalina dan Lela Nurlaela Wati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen* 10 No.1 (2020): 20.

³⁵ Sukron Makmun dan Miftahul Khoiriyah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT. Puskesmas Ambulu." *Majalah Ilmiah Dian Ilmu* 19 No.2 (2020): 97.

³⁶ Umban Adi Jaya dan Novita Risnawati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Boneka Sukabumi." *Jurnal Ilmiah Edunomika* 8 no.1 (2023). Nomor halaman?

kerja yang jelas serta saling berkoordinasi antara satu individu dengan individu lainnya.³⁷ Hasil penelitian yang dilakukan Hilmawan menyatakan bahwa variabel kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.³⁸ Namun penelitian Yaqin menyatakan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.³⁹

H2: Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja adalah Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.⁴⁰ Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muna & Isnowati menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴¹ Namun pada

³⁷ Puji Lestari dan Dewi Urip Wahyuni, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Komunikasi Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Dika Transindo Jaya Klaten Jawa Tengah)." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)* 9 no.8 (2020): 5. <https://www.maker.ac.id/index.php/maker/article/view/107>

³⁸ Ipan Hilmawan, "Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Serang." *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen* 4 no.2 (2020): 144.

³⁹ Muhammad Ainul Yaqin, Qristin Violinda, dan Bayu Kurniawan. "Peran Disiplin Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kerjasama Tim Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan* 3 no.1 (2023): 69. <https://journal.sinov.id/index.php/jurimbik/page62>

⁴⁰ Nailul Muna dan Sri Isnowati, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera)." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 5 no.2 (2022): 1121-1122.

⁴¹ Nailul Muna dan Sri Isnowati, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan

penelitian Ekhsan menyatakan dimana variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴²

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim, dan disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki kerjasama tim dan memiliki disiplin yang bagus maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan bagus pula. Tidak hanya itu, gaya kepemimpinan bagi karyawan juga sangat dibutuhkan untuk mengkoordinasi antar atasan dan bawahan supaya menghasilkan atau tercapainya tujuan perusahaan yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyo et al dengan menggunakan variabel bebas berupa gaya kepemimpinan dan kerjasama tim dan variabel terikat berupa kinerja karyawan menyatakan bahwa kedua variabel tersebut sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.⁴³

Namun pada penelitian Kartika dengan menggunakan gaya kepemimpinan

Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera)." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 5 no.2 (2022): 1126.

⁴² Muhamad Ekhsan. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13 no.1 (2019): 12. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>

⁴³ Rimawati, Lia Setyo, Abdul Kodir Djaelani, dan Afi Rahmat Slamet. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang)." *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen* 11 no.22 (2022): 80.

demokratis, motivasi, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokrasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁴

H4: Gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan laporan mulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup yang memberikan gambaran secara garis besar mengenai penelitian ini dari tiap bab. Sistematika pembahasan pada penelitian ini sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN Bab ini berisi tentang komponen dasar penelitian yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis serta sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN Dalam bab ini akan dipaparkan kajian kepustakaan terkait kajian terdahulu secara literatur yang berhubungan dengan laporan

BAB III METODE PENELITIAN Bab ini memuat secara rinci mengenai metode penelitian yang digunakan oleh peneliti beserta alasannya, pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen

⁴⁴ Kartika, Agnes Lorensia Sri. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Brassery Eatery, BAR, And Lounge Di Jawa Timur Surabaya." *Soetomo Management Review*, 1 no.4 (2023): 369.

dalam mengumpulkan data, serta analisis data yang digunakan.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS Bab ini memuat gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis yang sebelumnya telah dirumuskan, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP Bab ini memuat kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran yang bersifat konstruktif bagi seluruh pihak.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Risma Faradiesna, jurnal tahun 2024, dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BNI Kantor Cabang Tanjung Perak Surabaya*"⁴⁵ Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa (1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Kantor Cabang Tanjung Perak Surabaya; (2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Kantor Cabang Tanjung Perak Surabaya; (3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Kantor Cabang Tanjung Perak Surabaya (4) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Kantor Cabang Tanjung Perak Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 90 orang responden. Untuk teknik pengumpulan data menggunakan menggunakan kuesioner yang dibagikan ke seluruh karyawan Bank BNI Kantor Cabang Tanjung Perak Surabaya. Teknik analisis data

⁴⁵ Faradiesna, Risma. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Kantor Cabang Tanjung Perak Surabaya." *Soetomo Management Review* 2 no.5 (2024): 690

dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Heteroskedastisitas. Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis yang meliputi Uji Simultan (Uji F dan Koefisien Determinasi Berganda), dan Uji Parsial. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Cabang Tanjung Perak Surabaya. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Cabang Tanjung Perak Surabaya signifikan dan positif sebesar 0,477. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Cabang Tanjung Perak Surabaya signifikan dan positif sebesar 0,132. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Cabang Tanjung Perak Surabaya signifikan dan positif sebesar 0,233.

2. Penelitian dari Gresia Ruth Elsani Purba dan Ria Veronica Sinaga, dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 7 Pematang Raya*"⁴⁶ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial

⁴⁶ Purba, Gresia Ruth Elsani, and Ria Veronica Sinaga. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona Pasogit 7 Pematang Raya" *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen* (2023): 82.

terhadap kinerja karyawan pada BPR Nusantara Bona Pasogit 7 Pematang Raya. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik kuesioner dan dokumentasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan jumlah responden sebanyak 35 orang yang diambil dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25. Hasil pengujian membuktikan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan gaya kepemimpinan, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,868, artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sebesar 86,8%, sedangkan 13,2% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, komunikasi dan semangat kerja.

3. Penelitian dari Risalatul Khamidah dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Al Maburr Klaten*"⁴⁷

⁴⁷ Risalatul Khamidah. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Al Maburr Klaten." (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023): 21.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di BPRS Al Maburr Klaten. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 40 responden. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. secara parsial variabel gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Agung Setyo Budi, Dewi Urip Wahyuni, jurnal tahun 2023, dengan judul *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya"*⁴⁸ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya. Jenis penelitian adalah asosiatif dengan

⁴⁸ Agung Setyo Budi dan Dewi Urip Wahyuni. "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 (JIRM)* 12 no.5 (2023): 1.

metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya sebanyak 52 orang. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, sehingga diperoleh sejumlah 36 responden. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Analisis data yang dilakukan, yaitu statistik deskriptif, uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji kelayakan model (uji F), uji koefisien determinasi R^2 , dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, komunikasi organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

5. Peneliti dari Dicky Alvindo Herdiyanto dengan judul "*Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Tbk, KC Kediri*"⁴⁹ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Kediri. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini karyawan Bank Muamalat KC Kediri

⁴⁹ Dicky Alvindo Herdiyanto. "Pengaruh komunikasi, motivasi dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Tbk KC Kediri." (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2022): 13.

berjumlah 64 karyawan. Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, item skala yang digunakan adalah skala *likert*. Pengumpulan data menggunakan *kuisisioner*. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel komunikasi dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Kediri. Sedangkan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Kediri.

6. Penelitian dari Arum Ambarini dengan judul “*Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Kota Bumi Lampung Utara*” Metode Penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian ini menyatakan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin BPRS Kotabumi menggunakan gaya kepemimpinan demokrasi.⁵⁰
7. Ludya Frasticna Yurandini, jurnal tahun 2022, dengan judul “*Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Semangat Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Jawa Timur Cabang Kediri.*”⁵¹ Dalam penelitian ini peneliti fokus terhadap

⁵⁰ Arum Ambarini, “Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Kota Bumi Lampung Utara” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022): 12.

⁵¹ Ludya Frasticna Yurandini. "Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Semangat Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Jawa Timur Cabang Kediri." *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 2 no.3 (2022): 90.

permasalahan yang dihadapi pegawai pada PT. BPR JATIM Cabang Kediri yaitu mengenai faktor motivasi ekstrinsik, semangat kerja, dan disiplin kerja. Untuk memperoleh informasi lebih dalam, peneliti melakukan wawancara kepada pihak yang terkait. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif karena meneliti sebab (variabel bebas) dan akibat (variabel terikat). Dengan menggunakan program SPSS versi 25 peneliti melakukan beberapa pengujian antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda, dan R square (R^2). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 orang, namun peneliti hanya mengambil 33 orang sebagai sampel dan mengecualikan pimpinan cabang. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta motivasi ekstrinsik, semangat kerja, disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

8. Elshinta Pareska Sirumapea dan Lamtiur Hasianna Tampubolon, jurnal tahun 2022, dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPR Perdana*"⁵² Penelitian ini

⁵² Elshinta Pareska Sirumapea dan Lamtiur Hasiana Tampubolon. "Pengaruh Gaya

bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat Perdana. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik convenience sampling dalam pengambilan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Perkreditan Rakyat Perdana yang sudah bekerja dari 1 tahun sampai 7 tahun berjumlah 69 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 42 karyawan Bank Perkreditan Rakyat Perdana. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert, dan analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis (variabel bebas) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (variabel terikat) di Bank Perkreditan Rakyat Perdana sebesar 10.5%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

9. Neny Kusumadewi, jurnal tahun 2022, dengan judul “*Pengaruh Teamwork dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda BPR Majalengka*”.⁵³ Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan analisis deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam

Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Perdana." *Jurnal Transaksi* 14, no. 2 (2022): 41.

⁵³ Neny Kusumadewi. "Pengaruh Teamwork dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda BPR Majalengka." *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan* 3, no. 2 (2022): 614.

penelitian ini adalah karyawan Perumda BPR Majalengka dengan sampel sebanyak 98 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi dan uji kelayakan model. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis secara parsial dengan uji t. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim termasuk dalam kategori sangat baik, komunikasi termasuk dalam kategori sangat baik, dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

10. I Wayan Putra, I Gede Putu Kawiana, dan I Wayan Suartina jurnal tahun 2022, dengan judul "*Pengaruh Kompetensi, Etika Kerja dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Tish Batubulan*"⁵⁴ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, etika kerja dan teamwork terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan responden sebanyak 42 orang karyawan PT. BPR Tish. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil

⁵⁴ Putra, I. Wayan, I. Gede Putu Kawiana, dan I. Wayan Suartina. "Pengaruh Kompetensi, Etika Kerja dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Tish Batubulan." *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 2, no. 3 (2022): 678.

analisis diperoleh kesimpulan yaitu: (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan, (2) etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan, (3) teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan, (4) kompetensi, etika kerja dan team work berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan. Variasi variabel kompetensi, etika kerja dan teamwork sudah mampu menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 79,7% sementara sebanyak 20,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 2. 1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Risma Faradiesna (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BNI Kantor Cabang Tanjung Perak Surabaya	Penggunaan kuesioner dan pengumpulan data oleh peneliti merupakan dua aspek penelitian ini yang mirip dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan. Pendekatannya kuantitatif.	Membahas dua variabel independen yang berbeda yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi
2	Gresia Ruth Elsani Purba dan Ria Veronica Sinaga (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Nusantara Bona	Metode yang digunakan metode kuantitatif.	Membahas variabel yang berbeda

		Pasogit 7 Pematang Raya		
3	Risalatul Khamidah (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Al Mabruur Klaten	Penggunaan kuesioner dan pengumpulan data oleh peneliti merupakan dua aspek penelitian ini yang mirip dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan. Pendekatannya kuantitatif.	Variabel independen berbeda yaitu motivasi kerja dan jumlah responden
4	Agung Setyo Budi, Dewi urip Wahyuni (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya	Penggunaan kuesioner dan pengumpulan data oleh peneliti merupakan dua aspek penelitian ini yang mirip dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan. Pendekatannya kuantitatif.	Komunikasi sebagai variabel independen
5	Dicky Alvindo Herdiyanto (2022)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Tbk, KC Kediri	Metode yang digunakan metode kuantitatif.	Membahas dua variabel independen yang berbeda yaitu komunikasi dan motivasi
6	Arum Ambarini (2022)	Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Kota Bumi Lampung Utara	Metode yang digunakan metode kuantitatif	Membahas variabel dependen motivasi kerja
7	Ludya Frasticna Yurandini (2022)	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Semangat Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Perkreditan	Metode yang digunakan metode kuantitatif	Membahas dua variabel independen yang berbeda yaitu Motivasi ekstrinsik dan

		Rakyat Jawa Timur Cabang Kediri		semangat kerja
8	Elshinta Pareska Sirumapea dan Lamtiur Hasianna Tampubolon (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPR Perdana	Penggunaan kuesioner dan pengumpulan data oleh peneliti merupakan dua aspek penelitian ini yang mirip dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan. Pendekatannya kuantitatif.	Membahas variabel dependen kepuasan kerja
9	Neny Kusumadewi (2022)	Pengaruh Teamwork dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda BPR Majalengka	Penggunaan kuesioner dan pengumpulan data oleh peneliti merupakan dua aspek penelitian ini yang mirip dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan. Pendekatannya kuantitatif.	- Membahas variabel independen komunikasi
10	I Wayan Putra, I Gede Putu Kawiana, dan I Wayan Suartina (2022)	Pengaruh Kompetensi, Etika Kerja dan <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Tish Batubulan	Penggunaan kuesioner dan pengumpulan data oleh peneliti merupakan dua aspek penelitian ini yang mirip dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan. Pendekatannya kuantitatif.	-Membahas variabel independen yang berbeda yaitu komptensi dan etika kerja -Jumlah responden yang berbeda

Sumber : data diolah oleh penulis 2024

B. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

MSDM merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap pengadaan, pengembangan,

pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi secara efektif dan efisien. MSDM berfokus pada pengelolaan karyawan sebagai aset utama organisasi sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Aspek utama dari MSDM meliputi rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, manajemen kompensasi, hubungan industrial, dan pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif.

MSDM merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.⁵⁵

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan pendekatan di mana pemimpin melibatkan anggota tim atau bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Dalam gaya ini, pemimpin memberikan kebebasan kepada anggota tim untuk menyampaikan ide, pendapat, dan saran, serta mempertimbangkan masukan mereka sebelum membuat keputusan akhir. Meskipun pemimpin tetap memiliki wewenang terakhir, partisipasi aktif dari anggota tim sangat dihargai.

⁵⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 5

Gaya Kepemimpinan Demokratis ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dalam gaya kepemimpinan ini, ada kerjasama antara atasan dengan bawahan. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

Ciri-ciri Kepemimpinan Demokratis :

- a. Partisipasi anggota tim.
- b. Pengambilan keputusan bersama.
- c. Keterbukaan dan transparansi.
- d. Pembagian kewenangan.
- e. Menghargai keragaman pendapat.
- f. Menginspirasi dan mendorong partisipasi.⁵⁶

Indikator gaya kepemimpinan demokratis adalah :

- 1) Keputusan dibuat bersama, Seorang pemimpin demokratis selalu mendorong partisipasi anggotanya dalam kegiatan organisasi, keputusan diambil secara bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Saran, kritik, dan pendapat dari bawahan selalu diharapkan oleh seorang pemimpin dalam demokrasi.
- 2) Menghargai potensi setiap bawahannya, Seorang pemimpin yang bergaya demokratis selalu menghargai anggotanya yang memiliki

⁵⁶ Anna Wulandari, *Kepemimpinan*, (Bekasi: Kimshafi Alung Cipta, 2024), 47

potensi dan siap diakui keahlian khusus di kepakarannya. Keahlian anggota yang digunakan tersebut dilakukan pada waktu dan kondisi yang tepat.

3) Menerima kritik, saran atau pendapat dari bawahannya, Mendapat kritikan, saran atau pendapat dari bawahan merupakan hal yang wajar dalam kehidupan organisasi. Dengan demikian akan ada kecenderungan untuk lebih meningkatkan potensi diri dan bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya serta belajar dari kesalahan yang telah dilakukan.

4) Melakukan kerjasama dengan bawahan, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat bekerjasama atau terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Para pimpinan pun tak segan-segan turun langsung ke lapangan untuk menjalankan tugasnya⁵⁷

3. Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan proses di mana seorang bekerja secara bersama-sama, saling mendukung, dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama atau menyelesaikan tugas yang telah ditentukan. Dalam kerjasama tim, anggota saling berkolaborasi, mendukung, dan berbagi tanggung jawab untuk mencapai hasil yang lebih efektif dan efisien daripada jika bekerja secara individu. Keberhasilan kerjasama tim

⁵⁷ Harbani Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi*, (Bandung: Alfabet, 2021), 77

bergantung pada komunikasi yang baik, saling percaya, pembagian tugas yang jelas, dan komitmen terhadap tujuan bersama.

Kerja sama tim dapat mengumpulkan sinergitas kekuatan dari beberapa pegawai dalam satu tim. Sinergitas kekuatan tersebut dapat memaksimalkan pencapaian tujuan pada lembaga. Kerjasama dapat menyatukan ide-ide kreatif dan inovatif yang dapat mengantarkan lembaga pada kesuksesan.⁵⁸

Dalam sebuah perusahaan, kekompakan tim dapat tercapai jika setiap individu mau memberikan kontribusi positif. Oleh karena itu, tugas untuk menciptakan kerjasama tim bukan hanya tanggung jawab pemimpin, tetapi juga merupakan tanggung jawab setiap anggota tim. Agar tim kerja dalam perusahaan menjadi semakin kompak, perlu dipahami beberapa faktor yang mempengaruhinya sebagaimana diungkapkan oleh Robbins;

- a. Rasa percaya: penting untuk membangun rasa percaya didalam kelompok guna menghindari kepentingan pribadi atau konflik. Saling percaya antar anggota tim membawa kontribusi positif, karena mereka menyadari bahwa mereka satu kesatuan. Ini mendorong kerjasama kelompok untuk berkembang.
- b. Saling keterbukaan: sikap keterbukaan ini mencerminkan sejauh

⁵⁸ Nurazizah, Esti Koma, dan Hasril Atieq Pohan. "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan." *Jurnal Kajian Islam dan Sosial Keagamaan* 2 no.1 (2024): 110.

mana seseorang mau berbagi informasi tentang dirinya. Keterbukaan memerlukan sikap positif dan dewasa, baik dalam pola pikir maupun tindakan, untuk menciptakan lingkungan yang adaptif.

- c. Realisasi diri: realisasi diri merupakan kebutuhan dasar setiap individu yang sangat mempengaruhi perkembangannya. Melalui realisasi diri, individu dapat merasakan dan mengakui peran mereka dalam lingkungan, baik dalam hal kecerdasan, pekerjaan, keterampilan, dan lainnya.
- d. Saling ketergantungan: hubungan antar individu menciptakan saling ketergantungan. Untuk menjaga ketergantungan yang baik, perlu dipelihara hubungan yang harmonis, kondusif, dan matang diantara anggota tim.⁵⁹

Indikator-indikator kerjasama sebagai alat ukurnya ialah :

1) Tanggung jawab

Secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat terciptanya kerjasama yang baik.

2) Saling berkontribusi

Dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.

3) Pengerahan kemampuan secara maksimal

Dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara

⁵⁹ Setiyanti, Sri Wiranti. "Membangun Kerjasama Tim (kelompok)." *Jurnal STIE Semarang* 4 no.3 (2012): 64.

maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.⁶⁰

4. Disiplin Kerja

Disiplin diartikan berbeda menurut beberapa pandangan. Disiplin diartikan oleh Soegeng Prijodarminto, sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang). Disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.⁶¹

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

⁶⁰ Mukminin, Amirul, dan Hanifah Muthiah. "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima." *Jurnal Ekonomi Revolutioner* 7 no.6 (2024). 224

⁶¹ Fauzia Agustini. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press Biro Rektor UISU Lt. 1 (2019) 87

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia tidak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

7. Sanksi

Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.⁶²

Komponen-komponen yang digunakan dalam mengukur disiplin kerja yaitu:

1) Tingkat absensi

Salah satu indikator untuk mengetahui tingkat disiplin pegawai, semakin meningkat tingkat kehadiran yang tinggi atau tingkat kehadiran yang rendah kepatuhan pegawai tersebut sudah terbukti memiliki ketertiban kerja yang sangat banyak.

2) Mematuhi peraturan perusahaan

karyawan yang patuh pada peraturan kerja tidak akan mengabaikan prosedur kerja dan akan selalu patuhi aturan kerja yang ditetapkan diberlakukannya oleh perusahaan, sehingga tercipta kemudahan dan kelancaran selama bekerja.

3) Penggunaan waktu secara efektif

Penggunaan waktu secara efektif berarti bahwa orang-orang yang bekerja untuk perusahaan harus memanfaatkan waktu mereka dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan mereka dan tidak

⁶² Kristanti Desi, dan Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (Surabaya : Media Sahabat Cendeki, 2019), 9.

membuang waktu.

4) Tanggung jawab

5) Tanggung jawab adalah tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.⁶³

5. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat efektivitas dan efisiensi seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja ini mencerminkan seberapa baik seorang karyawan mampu memenuhi target, mencapai tujuan, dan memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan suatu perolehan pelaksanaan suatu kegiatan serta program perusahaan dalam mewujudkan tujuan, target, visi, dan misi. Kinerja adalah tingkat kemampuan seseorang untuk bertindak dan berfungsi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁶⁴

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja

⁶³ Khaeruman dkk. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, (Banten: CV. AA. Rizky, 2021), 26.

⁶⁴ Siti Masrohatin, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Pendekatan Islamic Value*, Malang: Media Sains Indonesia, 2022, 90.
<http://digilib.uinkhas.ac.id/18513/1/BUKU%20MANAJEMEN%20KINERJA.pdf>

sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut.⁶⁵

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan ada 4, diantaranya:

a. Efektivitas

Dari suatu kelompok adalah bila tujuan dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efisiensi adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tujuan.

b. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut

c. Disiplin

Disiplin secara umum adalah taat hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk mencerminkan sesuatu yang berkaitan dengan

⁶⁵ Khaeruman dkk. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, (Banten: CV. AA. Rizky, 2021), 7.

tujuan organisasi.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

- 1) Kualitas, kualitas pekerjaan dapat diukur dengan melihat seberapa baik tugas diselesaikan serta bagaimana karyawan melihat kualitas pekerjaan.
- 2) Kuantitas, jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan, diukur dengan unit dan siklus yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, seberapa cepat aktivitas diselesaikan tepat pada waktunya, dengan mempertimbangkan hasil dan efisiensi penggunaan waktu untuk kegiatan lain.
- 4) Efektivitas, seberapa efektif sumber daya organisasi (uang, tenaga, bahan baku, dan teknologi) digunakan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan hasil dari setiap unit yang menggunakan sumber daya tersebut.
- 5) Kemandirian, suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja terhadap instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor atau perusahaan.⁶⁶

⁶⁶ Kristanti, Desi dan Ria Lestari Pangastuti. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya : Media Sahabat Cendeki, 2019, 37.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan suatu pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam konteks ini, ada empat konsep kunci yang perlu diperhatikan, yaitu pendekatan ilmiah, data, tujuan, dan manfaat. Pendekatan ilmiah mengacu pada pendekatan penelitian yang berlandaskan pada karakteristik ilmiah, seperti logis, berdasarkan bukti empiris, dan disusun secara sistematis.⁶⁷

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode yang digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian, analisis data yang bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pemahaman yang berkembang di kalangan peneliti kuantitatif adalah bahwa peneliti dapat dengan sengaja mempengaruhi lingkungan sekitarnya melalui eksperimen.

B. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi merupakan kumpulan umum yang terdiri dari obyek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik khusus yang telah

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017, 2.

ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya.⁶⁸

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.⁶⁹ Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha dengan jumlah keseluruhan 50 responden, kecuali pimpinan tersebut.

C. Teknik dan instrument pengumpulan data

Studi Pustaka, yaitu dengan cara mengumpulkan informasi data melalui literatur yang berhubungan dengan suatu permasalahan yang diteliti. Yang dapat diperoleh dari jurnal, buku, website dan lain-lain.

Kuesioner

Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Kuesioner adalah teknik di mana responden diberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk ditanggapi. Pada penelitian ini pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Variabel-variabel yang perlu diukur diubah menjadi indikator-indikator

⁶⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017, 80.

⁶⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017, 85.

variabel, dan indikator-indikator tersebut digunakan sebagai dasar untuk merumuskan pertanyaan atau pernyataan masing-masing instrument.⁷⁰

Dengan pedoman pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Tabel Pengukuran Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya angket disusun diuji kelayakannya melalui pengujian instrument yaitu uji validitas dan reabilitas.

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.⁷¹

D. Analisis Data

Dalam suatu penelitian kuantitatif ini, analisis data adalah suatu pengolahan data setelah data dan jawaban yang di dapat dari responden serta sumber data lainnya terkumpul dengan lengkap. Analisis data merupakan proses pencarian serta menyusun dengan sistematis data yang telah didapatkan

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017, 142.

⁷¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017, 137.

dari hasil catatan observasi, penyebaran kuesioner, serta dokumentasi dengan cara mengelola setiap data yang ada ke dalam kategori-kategori yang ada, penjelasan kedalam setiap bagian, melaksanakan sintesa, mengolah mana yang penting, menyusun ke dalam bagian-bagian yang disediakan lalu dipelajari serta membuat kesimpulan alhasil gampang dimengerti oleh pembaca atau orang lain pada umumnya, dan khususnya diri sendiri.⁷²

1. Uji instrumen data

a. Uji Validitas

1) Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah :

2) Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid.

3) Jika r hitung negatif serta r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid.⁷³

⁷² Sugiyono, 147

⁷³ Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, dan Siti Wahyuni. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk." *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2 no.1 (2019): 108-109.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah uji untuk mengetahui sejauh mana hasil tetap konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Yang dinyatakan oleh Imam Ghazali pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik yang menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila:⁷⁴

- 1) Hasil *Alpha Cronbach* $> 0,60$ maka dinyatakan reliabel
- 2) Hasil *Alpha Cronbach* $< 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel

2. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat asumsi mengenai masalah klasik dalam model regresi. Banyak teknik yang digunakan dalam tes ini, termasuk:

1. Uji normalitas

Ini dirancang untuk menunjukkan apakah data yang diperoleh terdistribusi secara teratur atau tidak.⁷⁵ Dengan mengamati grafik histogram yang mengkontraskan data pengamatan dengan distribusi yang mirip dengan distribusi normal, dapat ditentukan apakah residual

⁷⁴ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 EDISI 9*, 48.

⁷⁵ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 EDISI 9*, 161.

berdistribusi normal. Normalitas ini dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- 1) Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data mengikuti garis diagonal dan bergerak searah dengan garis diagonal atau histogram menampilkan pola distribusi normal.
- 2) Model regresi tidak memenuhi syarat normalitas jika data menyebar dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Untuk menentukan apakah model regresi mengidentifikasi hubungan antara variabel independen, digunakan uji multikolinieritas.⁷⁶ Seharusnya tidak ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi yang sesuai. Parameter Tolerance and Variance Inflation Factor (VIF) dalam model regresi dapat digunakan untuk pengujian. Faktor-faktor berikut digunakan saat membuat keputusan tentang uji multikolinieritas:

- 1) Jika nilai $VIF < 10$ atau nilai tolerance $> 0,01$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai $VIF > 10$ atau nilai Tolerance $< 0,01$, maka dinyatakan terjadi multikolinieritas.

⁷⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 EDISI 9*, 105.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan variansi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi.⁷⁷ Perbedaan antara nilai sebenarnya dan nilai yang diharapkan dikenal sebagai residual. Jika masih terdapat homoskedastisitas pada varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Jika ada homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas maka model regresinya baik. Tes Glejser digunakan dalam tes ini, sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikasni > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda, menurut Sugiyono, digunakan peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (kenaikan dan penurunan) variabel dependen nantinya ketika dua atau lebih variabel independen diubah sebagai faktor prediktor (nilainya dinaikkan atau diturunkan). Oleh karena itu, ketika setidaknya ada dua variabel independen, analisis regresi berganda dilakukan.⁷⁸

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat adalah keputusan kinerja karyawan

α = Bilangan konstanta

⁷⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 EDISI 9*, 139.

⁷⁸ Zahriyah Aminatus, dkk. *Ekonomitrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*, Jember: Mandala Press, 2021, 55

b_1 = Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1)

b_2 = Koefisien regresi variabel kerjasama tim (X2)

b_3 = Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3)

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Kerjasama Tim

X_3 = Disiplin Kerja

e = *Standr eror*

4. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji T (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi dari variabel dependen.⁷⁹ Apabila nilai probabilitas signifikansinya lebih kecil dari 0,05 (5%) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika taraf signifikan (α) < 0,05 dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan (α) > 0,05. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut ini :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, Maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, Maka H_0 diterima dan H_a ditolak

b. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel

⁷⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 EDISI 9*, 98.

independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.⁸⁰

Dalam uji simultan (F) kesimpulan yang diambil adalah melihat signifiikan (α) 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikansi $F <$ dari 0,05, maka kita menolak hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif, yang berarti bahwa semua variabel bebas secara signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi $F >$ dari 0,05, maka kita menerima hipotesis nol dan menolak hipotesis alternatif, menunjukkan bahwa tidak ada dampak signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat..

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi mengevaluasi kapasitas masing-masing variabel independen untuk memperhitungkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1. Jika sangat mendekati 1, hal ini menunjukkan bahwa hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen disediakan oleh variabel independen. Kemampuan faktor-faktor independen untuk menjelaskan variabel dependen, bagaimanapun, relatif terkendala jika nilai R^2 menurun.⁸¹

98 ⁸⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 EDISI 9*,

97. ⁸¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 EDISI 9*,

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

PT Bank Perkonomian Rakyat Ambulu Dhanaartha adalah sebuah lembaga jasa keuangan yang telah 28 tahun melayani masyarakat dan pelaku usaha, dengan Kantor Pusat berada di Jalan Raya Suyitman 59 Ambulu - Jember dan didukung oleh 1 Kantor Cabang dan 2 Kantor Kas yang tersebar di Kecamatan Rambipuji, Kecamatan Sumbersari, dan Kecamatan Sukowono.

1. Sejarah Bank Perekonomian Rakyat Ambulu Dhanaartha

Sejarah berdiri pendirian Bank Perekonomian Rakyat Ambulu Dhanaartha berawal dari pemikiran para pemegang saham dengan melihat kondisi perekonomian wilayah kecamatan Ambulu pada saat itu yang kelihatan paling maju dibandingkan dengan kecamatan – kecamatan lainnya yang ada di wilayah Kabupaten Jember. Hal ini karena masyarakatnya yang sebagian besar sebagai petani tembakau sehingga sudah saatnya membutuhkan jasa – jasa perbankan baik untuk kredit modal kerja pada saat mulai tanam dan untuk menyimpan dana baik berupa Tabungan atau Deposito pada saat panen raya.

Agar ide tersebut dapat segera direalisasikan pada waktunya dengan menentukan gambar logo dan nama yang sesuai dengan keinginan para pemegang saham terciptalah sebuah Lembaga Keuangan dengan nama “PT. Bank Perkreditan Rakyat Ambulu Dhanaartha” berbadan hukum dengan akta pendirian No. 2 tanggal 31 Maret 1989

yang dibuat oleh Notaris Bernard Lamak, SH yang berkedudukan di Jember dan telah diperbaiki dengan Akta tertanggal 15 Mei 1989 yang dibuat di hadapan Notaris Benny Kristianto, SH, yang berkedudukan di Jakarta sesuai dengan keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia nomor C2-4609.HT.01.01-TH.89 tertanggal 23 Mei 1989. Ijin usaha oleh digilib.iain-jember.ac.id 56 Menteri Keuangan Republik Indonesia nomor KEP-077/KM.13/1989, Tanggal 14 Juli 1989 dengan modal awal pada saat itu sebesar Rp50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) dan mengalami beberapa perubahan hingga saat ini sudah menjadi Rp 22.000.000.000,- (dua puluh dua milyar rupiah) berikut perubahan-perubahan yang telah terjadi yaitu :

- a. Akta Notaris Bernard Lamak, SH., Akta No. 09 tanggal 11 Juli 2008 tentang Penyesuaian Anggaran Dasar dengan UU PT. No 40 Tahun 2007.
- b. Akta Notaris Bernard Lamak, SH., Akta No. 01 tanggal 06 Januari 2011 tentang Perubahan Kepemilikan Pemegang Saham.
- c. Akta Notaris Eko Prasetyo Lamak, SH., M., Kn. Akta No. 416 tanggal 29 Juli 2013 tentang Perubahan Modal Dasar dan Modal Disetor.
- d. Akta Notaris Eko Prasetyo Lamak, SH., M., Kn. Akta No. 451 tanggal 15 Januari 2014 tentang Perubahan Pengurus Dewan Direksi.
- e. Akta Notaris Eko Prasetyo Lamak, SH., M., Kn. Akta No. 02 tanggal 02 September 2014 tentang Perubahan Pengurus Dewan Komisaris.
- e. Akta Notaris Eko Prasetyo Lamak, SH., M., Kn. Akta No. 16 tanggal 22 Juni 2015 tentang Perubahan Modal Penambahan Modal Disetor.

- f. Akta Shella Norma Yunita Almega, SH., M., Kn. Akta No. 29 tanggal 18 Desember 2018 tentang Pernyataan Keputusan Rapat Perubahan Pengurus Dewan Direksi.
- g. Tanggal mulai operasional perdana yaitu pada tanggal, 25 November 1989 dan berkedudukan Kantor Pusat di Jl. Raya Suyitman No. 59 Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember Provinsi Jawa Timur.

Pasca berdirinya PT. BPR Ambulu Dhanaartha di kecamatan Ambulu perekonomian menunjukkan semakin meningkat sehingga pesaing-pesaing baru bermunculan akan tetapi tidak berpengaruh terhadap perkembangan PT. BPR Ambulu Dhanaartha karena berkat kepercayaan yang tinggi dari masyarakat maupun mitra usaha sehingga tetap eksis dan mampu melakukan ekspansi untuk membuka kantor cabang di wilayah kecamatan Rambli Puji pada bulan Maret 1997 dan 1 kantor kas di kecamatan Summersari (Kota Jember) pada bulan Juli 2006 dan 1 kantor kas di kecamatan Sukowono pada bulan April 2008.⁸²

2. Visi dan Misi BPR Ambulu Dhanaartha

a. Visi

Menjadi BPR yang selalu dikenal, yang selalu dibutuhkan dan bermanfaat bagi konsumen dan atau masyarakat

b. Misi

- 1) Berperan dalam pengembangan pembangunan ekonomi masyarakat.

⁸² Website PT BPR Ambulu Dhanaartha, Sejarah Perusahaan, Diakses Pada November 11, 2024, <http://bprdhanaartha.co.id/sejarah-perusahaan>

- 2) Meningkatkan dan mengoptimalkan pertumbuhan perusahaan (*Corporate Growth*).
 - 3) Meningkatkan pengelolaan BPR berdasarkan Tata Kelola BPR yang baik sesuai dengan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG).
 - 4) Meningkatkan kualitas maupun kuantitas dalam menghimpun dana masyarakat, serta meningkatkan penyaluran kredit yang berkualitas.
 - 5) Meningkatkan kualitas pelayanan yang ramah, baik dan berkualitas.
 - 6) Memelihara dan meningkatkan mutu budaya kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja BPR.⁸³
3. Struktur Organisasi PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Ambulu Dhanaartha

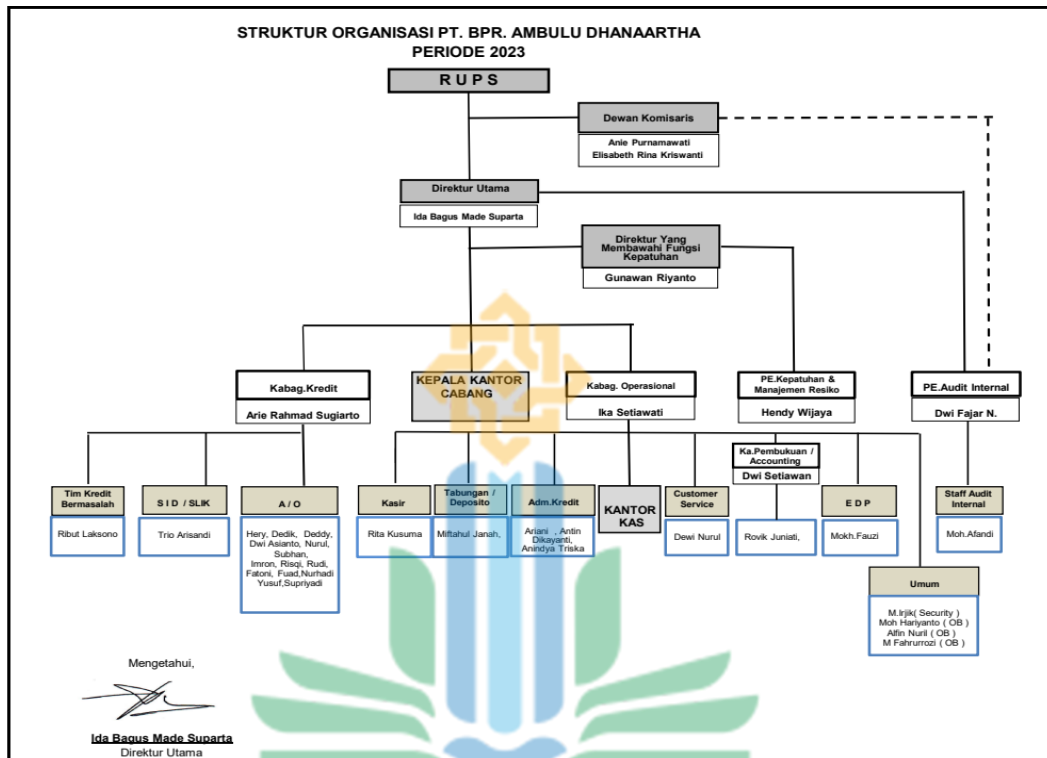


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁸³ Ibid..

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR)

Ambulu Dhanaartha



Sumber : Dokumentasi BPR Ambulu Dhanaartha

B. Penyajian Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, data Penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner (angket) yang telah dilakukan pada karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha pada tahun 2024. Sehingga bisa memperoleh data dari responden sebanyak 50 responden yang dapat dilakukan untuk pengolahan data. Karakteristik 50 responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
L	37	74%
P	13	26%
TOTAL	50	100%

Sumber : Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang berjumlah 50 orang, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang atau sebanyak 74% dan perempuan sebanyak 13 orang atau sebanyak 26% responden. Sehingga dapat diketahui yang dominan bekerja dalam perusahaan tersebut adalah laki-laki.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMP	2	4%
SMA	19	38%
SMK	3	6%
D1	1	2%
D2	1	2%
D3	6	12%
S1	18	36%
TOTAL	50	100%

Sumber : Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan

penyebaran kuesioner yang berjumlah 50 responden dengan lulusan pendidikan yang berbeda, diketahui responden dengan pendidikan SMP sebanyak 2 orang dengan presentase 4%. Responden dengan pendidikan SMA sebanyak 19 orang dengan presentase 38%. Responden dengan pendidikan SMK sebanyak 3 orang dengan presentase 6%. Responden dengan pendidikan D1 dan D2 masing - masing sebanyak 2 orang dengan presentase 4%. Responden dengan pendidikan D3 sebanyak 6 orang dengan presentase 12%, dan responden dengan pendidikan S1 sebanyak 18 responden dengan presentase sebesar 36%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Bank Mandiri PT. BPR. Ambulu Dhanaartha adalah Pendidikan SMA.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Berkerja	Frekuensi	Presentase
>5 tahun	9	18%
5-10 tahun	15	30%
10-15 tahun	9	18%
15-25 tahun	4	8%
25-35	13	26%
TOTAL	50	100%

Sumber : Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang berjumlah 50 responden dengan lama bekerja yang berbeda-beda. Responden dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 9 responden dengan presentase 18%. Responden dengan lama bekerja rentang waktu 5-10 tahun sebanyak 15 responden

dengan presentase 30%. Responden dengan lama bekerja rentang waktu 10-15 tahun sebanyak 9 responden dengan presentase sebesar 18%. Responden dengan lama bekerja rentang waktu 15-25 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 8%. Dan responden dengan lama bekerja rentang waktu 25-35 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase 26%. Dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada PT. BPR. Ambulu Dhanaartha mayoritas memiliki masa kerja 5-10 tahun dengan presentase sebesar 30%.

4. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
25-35 tahun	12	24%
35-45 tahun	18	36%
45-60 tahun	20	40%
TOTAL	50	100%

Sumber : Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang berjumlah 50 responden dengan lama bekerja yang berbeda-beda. Responden dengan rentang usia 25-35 tahun sebanyak 12 responden dengan presentase 24%. Responden dengan rentang usia 35-45 tahun sebanyak 18 responden dengan presentase 36%. Responden dengan rentang usia 45-60 tahun sebanyak 20 responden dengan presentase sebesar 40%. Dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada PT. BPR. Ambulu Dhanaartha mayoritas memiliki usia 45-60 tahun dengan presentase sebesar 40%.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen dapat dianggap valid dalam mengukur variabel yang dituju. Tingkat validitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan dan dapat dianggap mewakili dengan baik variabel yang sedang diukur, sesuai dengan tujuan penelitian. Sebaliknya, jika nilai validitas rendah, maka instrumen tersebut dianggap kurang dapat dipercaya dan tidak sepenuhnya mencerminkan variabel yang sedang diteliti.

Dalam penelitian ini, nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 5% atau 0.05 untuk uji korelasi dua arah adalah 0,284. Angka ini dihitung dengan menggunakan rumus *degree of freedom* (df) = $N-2$, dimana N adalah jumlah responden. Dalam kasus ini, jumlah responden (N) adalah 50, sehingga $df = N-2$ atau $df = 50-2 = 48$. Dengan menggunakan nilai df tersebut, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,284. Sehingga, setiap pertanyaan pada masing-masing variabel dianggap valid jika koefisien korelasi yang dihitung (r hitung) lebih besar dari nilai (r tabel). Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka data dianggap tidak valid. Berikut adalah hasil uji validitas dengan menggunakan aplikasi SPSS IBM versi 30:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas X1 (Gaya Kepemimpinan Demokratis)

Item Pernyataan	r hitung	><	r tabel	Keterangan
X1.1	0,632	>	0,284	Valid
X1.2	0,704	>	0,284	Valid
X1.3	0,809	>	0,284	Valid
X1.4	0,883	>	0,284	Valid
X1.5	0,810	>	0,284	Valid
X1.6	0,738	>	0,284	Valid

Sumber: *Output SPSS 30*, data diolah 2024

Dari hasil uji validitas di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan yang terkait dengan variabel X1 (Gaya Kepemimpinan Demokratis) dalam kuesioner dianggap valid. Kesimpulan ini didasarkan pada temuan bahwa semua nilai (r hitung) untuk setiap pernyataan berada dalam kisaran antara 0,632-0,883, yang secara signifikan lebih besar daripada (r tabel) sebesar 0,284.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas X2 (Kerjasama Tim)

Item Pernyataan	r hitung	><	r tabel	Keterangan
X2.1	0,859	>	0,284	Valid
X2.2	0,859	>	0,284	Valid
X2.3	0,692	>	0,284	Valid
X2.4	0,674	>	0,284	Valid
X2.5	0,763	>	0,284	Valid

Sumber: *Output SPSS 30*, data diolah 2024

Dari hasil uji validitas di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan yang terkait dengan variabel X2 (Kerjasama Tim) dalam kuesioner dianggap valid. Kesimpulan ini didasarkan pada temuan bahwa semua nilai (r hitung) untuk setiap pernyataan berada dalam kisaran antara 0,674-0,859, yang secara signifikan lebih besar daripada (r tabel) sebesar 0,284.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas X3 (Disiplin Kerja)

Item Pernyataan	r hitung	><	r tabel	Keterangan
X3.1	0,740	>	0,284	Valid
X3.2	0,834	>	0,284	Valid
X3.3	0,867	>	0,284	Valid
X3.4	0,874	>	0,284	Valid
X3.5	0,906	>	0,284	Valid
X3.6	0,926	>	0,284	Valid

Sumber: *Output SPSS 30*, data diolah 2024

Dari hasil uji validitas di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan yang terkait dengan variabel X3 (Disiplin Kerja) dalam kuesioner dianggap valid. Kesimpulan ini didasarkan pada temuan bahwa semua nilai (r hitung) untuk setiap pernyataan berada dalam kisaran antara 0,740-0,926, yang secara signifikan lebih besar daripada (r tabel) sebesar 0,284.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

Item Pernyataan	r hitung	><	r tabel	Keterangan
Y.1	0,913	>	0,284	Valid
Y.2	0,750	>	0,284	Valid
Y.3	0,884	>	0,284	Valid
Y.4	0,598	>	0,284	Valid
Y.5	0,300	>	0,284	Valid

Sumber: *Output SPSS 30*, data diolah 2024

Dari hasil uji validitas di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan yang terkait dengan variabel Y (Kinerja Karyawan) dalam kuesioner dianggap valid. Kesimpulan ini didasarkan pada temuan bahwa semua nilai (r hitung) untuk setiap pernyataan berada dalam kisaran antara 0,300-0,913, yang secara signifikan lebih besar daripada (r tabel) sebesar 0,284.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menilai konsistensi dan konsentrasi suatu hasil pengukuran. Pendekatan *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengonfirmasi ketergantungan. Skala untuk pengukuran ini adalah 0-100. Jika nilai alfa lebih besar dari 60%, instrumen dianggap tergantung. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dengan menggunakan aplikasi *SPSS IBM* versi 30:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas X1 (Gaya Kepemimpinan Demokratis)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.837	6

Sumber: *Output SPSS 30, 2024*

Seperti dapat dilihat dari tabel di atas, nilai alpha akhir untuk Cronbach's adalah $0,837 > 0,60$. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja fisik dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas X2 (Kerjasama Tim)

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	5

Sumber: *Output SPSS 30, 2024*

Seperti dapat dilihat dari tabel di atas, nilai alpha akhir untuk Cronbach's adalah $0,821 > 0,60$. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja fisik dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas X3 (Disiplin Kerja)

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	6

Sumber: *Output SPSS 30, 2024*

Seperti dapat dilihat dari tabel di atas, nilai alpha akhir untuk

Cronbach's adalah $0,892 > 0,60$. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja fisik dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	5

Sumber: *Output SPSS 30, 2024*

Seperti dapat dilihat dari tabel di atas, nilai alpha akhir untuk Cronbach's adalah $0,736 > 0,60$. Dengan demikian, variabel lingkungan kerja fisik dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengevaluasi apakah data dalam sebuah kelompok data atau variabel mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas sisa, jika nilai signifikansi (sig.) lebih besar dari 0.05, maka residual dianggap berdistribusi normal; sebaliknya, jika nilai signifikansi (sig.) kurang dari 0.05, maka residual dianggap tidak berdistribusi normal.

Berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan aplikasi *SPSS IBM* versi 30:

Tabel 4. 12 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.66591436
Most Extreme	Absolute	.118

Differences	Positive		.118
	Negative		-.082
Test Statistic			.118
Asymp. Sig. (2-tailed)c			.082
Monte Carlo Sig. (2-Sig. tailed)d			.085
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.078
		Upper Bound	.092

Sumber: *Output SPSS 30*, data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas yang menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai *Asymp Sig.* sebesar 0.082 yang artinya lebih besar dari 0.05. Dapat disimpulkan, bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi multikolinieritas dapat melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dari hasil analisis regresi. Tolerance digunakan untuk mengukur variabel terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Pada umumnya nilai yang digunakan untuk mengukur terjadi atau tidaknya multikolinieritas apabila nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF $< 10,00$, maka tidak terjadi multikoniliaritas.

Berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan aplikasi *SPSS IBM* versi 30:

Tabel 4. 13 Uji Multikolin

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.270	3.699	Tidak terjadi multikolinearitas
Kerjasama Tim	.999	1.001	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	.270	3.697	Tidak terjadi multikolinearitas

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Output SPSS 30*, data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independent yaitu gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim, dan disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari angka 0,10, dan VIF lebih kecil dari 10,00, maka dapat dibuat kesimpulan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah varian dari variabel bebas memiliki nilai yang sama (homokedastisitas) atau berbeda. Pada penelitian ini menggunakan uji Glejser untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan *SPSS IBM 30* yang disajikan pada tabel dibawah:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficientsa Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1(Constant)	1.875	.838		2.238	.030
Kerjasama Tim	.016	.029	.074	.545	.588
Gaya Kepemimpinan Demokratis	-.029	.039	-.192	-.735	.466
Disiplin Kerja	-.037	.049	-.198	-.755	.454

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: *Output SPSS 30*, data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji glejser pada tabel diatas diartikan bahwa di dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, dan menunjukkan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,466, kerjasama tim sebesar 0,588, dan disiplin kerja 0,454. Dari hasil tersebut dapat dilihat jika nilai signifikansi seluruh variabel independent lebih dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan jika penelitian ini tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi dan menguji sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, kita akan menguji pengaruh dari dua variabel independen, yakni program hadiah dan tingkat motivasi, terhadap variabel dependen, yakni minat nasabah. Dengan rumus ekonometrika sebagai berikut. $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$

Berikut adalah hasil uji regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi *SPSS IBM* versi 30:

Tabel 4. 15 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1(Constant)	13.780	1.398		9.859	<.001
Gaya kepemimpinan demokratis	.092	.066	.161	1.394	.170
Kerjasama Tim	.652	.048	.818	13.588	<.001
Disiplin	-.378	.082	-.536	-4.632	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Output SPSS 30*, data diolah 2024

Berdasarkan hasil sebuah pengujian dan dapat di ketahui regresi linier berganda yang dilakukan menggunakan IBM SPSS 30 yang ditunjukkan pada tabel diatas, sehingga dapat menghasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 13.780 + 0,092X_1 + 0,652X_2 - 0,378X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda yang dijelaskan di atas, maka dapat dijelaskan persamaah regresi linier berganda sebagai berikut:

- a. Nilai α sebesar 13.780 merupakan nilai konstanta yang artinya nilai α sebagai nilai konstanta memiliki nilai positif dengan besaran nilainya 13.780

Tanda positif berarti menunjukkan pengaruh satu arah antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa pada saat

semua variabel bebas meliputi gaya kepemimpinan demokratis (X1), kerjasama tim (X2) serta disiplin kerja (X3) sebesar 0 persen dan tidak berubah maka nilai variabel kinerja tetap sebesar 13.780 atau konstan. Jadi dapat disimpulkan nilai variabel independen akan mempengaruhi nilai variabel dependent.

Nilai α sebesar 13.780 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu gaya kepemimpinan demokratis (X1), kerjasama tim (X2) dan disiplin kerja (X3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.

- b. Nilai b_1 adalah 0,092 ini merupakan nilai koefisien dari variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) yakni sebesar 0,092.

Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif atau satu arah antara variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Artinya, jika variabel gaya kepemimpinan demokratis mengalami peningkatan meskipun hanya sebesar satu persen, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,092 juga. Tetapi masih sama dengan asumsi bahwa variabel lain tetap tidak mengalami perubahan nilai.

Pada variabel gaya kepemimpinan demokratis dapat dilihat bahwa X1 berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dimana apabila gaya kepemimpinan demokratis yang ada pada karyawan semakin besar, maka akan ada peningkatan pada kinerja karyawan PT. BPR.

Ambulu Dhanaartha.

- c. Nilai b_2 sebesar 0,652 ini artinya nilai koefisien pada variabel kerjasama tim (X_2) adalah sebesar 0,652.

Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif yang sejalan antara variabel kerjasama tim (X_2) dengan kinerja karyawan (Y). Artinya, jika variabel kerjasama tim mengalami peningkatan meskipun hanya sebesar 1 persen maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,652. Tetapi dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap konstan atau tetap tidak berubah.

Artinya variabel X_2 berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dimana apabila disiplin yang dimiliki karyawan semakin meningkat, maka kinerja karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha juga mengalami peningkatan.

- d. Nilai b_3 adalah -0,378 ini merupakan nilai dari koefisien regresi untuk variabel X_3 (disiplin kerja) yakni -0,378.

Nilai tersebut diatas menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X_3) turun sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen akan menurun sebesar -0,378. Begitupun sebaliknya, apabila variabel disiplin kerja (X_3) naik sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen akan naik sebesar 0,378.

Artinya disini dapat dipahami bahwa variabel disiplin kerja dapat berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan disaat

yang sama juga diperhatikan kinerja karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha semakin baik begitu pula sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik maka akan menurun kinerjanya.

- e. *Standard Error* sebesar 1.398 menunjukkan data yang diberikan hanya akan mengalami penyimpangan sebesar 1.398. Semakin kecil angka *standard error* maka akan semakin kecil pula kemungkinan penyimpangannya. Dalam hal ini, data yang diberikan akan semakin akurat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T Parsial

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan menggunakan uji t, yang dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Apabila t hitung $>$ t tabel atau t statistik lebih kecil dari pada nilai 0,05 maka H_0 ditolak sedangkan H_a diterima hal ini berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan demikian Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terdapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t ditunjukkan atau dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 16 Uji T Parsial

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	13.780	1.398		9.859	<.001
Gaya kepemimpinan demokratis	.092	.066	.161	1.394	.170
Kerjasama Tim	.652	.048	.818	13.588	<.001
Disiplin	-.378	.082	-.536	-4.632	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Output SPSS 30*, data diolah 2024

Pada tabel 4.17 uji t di atas, dapat dilihat bahwa apakah ada atau tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat hal ini akan dijabarkan pada bagian berikut ini:

1) Uji Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Dari hasil t hitung koefisien gaya kepemimpinan demokratis adalah 1.394 dengan t tabel bisa dihitung pada tabel t nilai $\alpha = 0,05$ dan $df (n-k-1) = 46$ sehingga diperoleh nilai t tabel adalah 1.678.

Gaya kepemimpinan demokratis memiliki nilai signifikansi sebesar $0,170 > 0,05$ yang memiliki arti bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial.

2) Uji Parsial Variabel Kerjasama Tim (X2)

Dari hasil uji t hitung koefisien disiplin adalah 13.588 dengan t tabel bisa dihitung pada tabel t nilai $\alpha = 0,05$ dan $df (n-k-1) = 46$ didapat t tabel adalah 1,678. Kerjasama tim memiliki nilai Sig. $0,001 < 0.05$ artinya signifikan. Maka, secara kesimpulan didapat bahwa variabel kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara parsial.

3) Uji Parsial Variabel Disiplin Kerja (X3)

Dari hasil uji t hitung koefisien kompetensi adalah sebesar -4.632 dengan t tabel yang bisa dihitung atau didapat nilai pada tabel sebesar nilai $\alpha = 0,05$ dan $df (n-k-1) = 46$ maka didapat t tabel adalah 1,678. Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0.05$ maka dapat artikan variabel ini signifikan. Sehingga, dapat disimpulkan terkait variabel disiplin kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel (terikat) kinerja karyawan secara parsial.

Dar hasil uji t parsial didapatkan hasil bahwa hubungan variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) tidak berpengaruh secara signifikan. Karena, nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) lebih besar daripada variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai $0,170 > 0.05$. Namun, hubungan variabel kerjasama tim (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel

kinerja karyawan (Y). Hal ini, dikarenakan nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 atau $0,001 < 0,05$ (X2 terhadap Y) dan $0,001 < 0,05$ (X3 terhadap Y).

b. Uji F Simultan

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan ke dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Untuk menentukan f tabel adalah $F = (k ; n-k) = F(3 ; 47) = 2,80$

Berikut adalah hasil uji simultan f dengan menggunakan aplikasi *SPSS IBM* versi 30:

Tabel 4. 17 Uji Simultan F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	108.706	3	36.235	76.711	<.001 ^b
Residual	21.729	46	.472		
Total	130.435	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: *Output SPSS 30*, data diolah 2024

Berdasarkan data diatas diketahui nilai signifikansi semua variabel bebas terhadap Y adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $76.711 > F$ tabel 2,80. Dengan demikian H1 , H2 dan H3 diterima yang berarti gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1.

Jika nilai R^2 rendah, hal ini menunjukkan bahwa variabel- variabel independen memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan variasi variabel dependen, begitupun sebaliknya.

Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi menggunakan aplikasi SPSS IBM versi 30:

Tabel 4. 18 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.823	.687

Sumber: *Output SPSS 30*, data diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,833. Hal ini mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 83,3%. Sedangkan sisanya yaitu 16,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, menyatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini yang

terdiri atas gaya kepemimpinan demokratis (X1), kerjasama tim (X2) serta disiplin kerja (X3) sebagai variabel independen dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Hasil pengukuran secara statistik berdasarkan uraian di atas dan interpretasi dari variabel independen dengan variabel dependen. Sebagaimana bentuk pembahasan hasil dalam penelitian ini, sebagai jawaban atas rumusan masalah maka dijelaskan dengan setiap masing-masing dari variabel sebagai berikut :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Ambulu Dhanaartha

Berdasarkan hasil perhitungan yang menggunakan aplikasi *SPSS IBM* versi 30 diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar $0,170 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,394 < t$ tabel $1,678$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Ambulu Dhanaartha.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan berdasarkan beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian. Pertama, indikator keputusan dibuat bersama. Jika proses pengambilan keputusan bersama tidak diterapkan secara konsisten atau hanya sebatas formalitas, karyawan BPR Ambulu Dhanaartha merasa

kurang dilibatkan secara nyata dalam keputusan penting. Akibatnya, mereka tidak merasakan dampak langsung dari keterlibatan ini terhadap kinerja mereka.

Kedua, indikator menghargai potensi bawahan. Dalam praktiknya, penghargaan terhadap potensi karyawan BPR Ambulu Dhanaartha tidak diberikan secara maksimal. Jika pemimpin kurang memberikan pengakuan atau apresiasi terhadap kontribusi bawahannya, motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dapat menurun. Ketiga, indikator mendengar kritik, saran, dan pendapat dari bawahan. Apabila masukan dari bawahan hanya didengar tetapi tidak diimplementasikan dalam keputusan atau kebijakan, karyawan BPR Ambulu Dhanaartha dapat merasa bahwa kontribusi mereka tidak dihargai, sehingga gaya kepemimpinan ini tidak memengaruhi kinerja secara signifikan.

Keempat, indikator melakukan kerjasama dengan bawahan. Jika kolaborasi antara pemimpin dan karyawan BPR Ambulu Dhanaartha kurang berjalan dengan baik misalnya, akibat komunikasi yang tidak efektif atau kurangnya rasa saling percaya maka gaya kepemimpinan demokratis kehilangan potensinya untuk mendorong kinerja. Dengan demikian, meskipun gaya kepemimpinan demokratis memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja, implementasi yang tidak optimal atau ketidaksesuaian dengan konteks perusahaan dapat menyebabkan pengaruhnya menjadi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Ardiansyah & Trisnawati menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁸⁴ Hal ini gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan belum bisa memicu para anggota atau karyawannya untuk menaikkan tingkat kinerja mereka. Padahal prinsip gaya kepemimpinan demokratis memiliki sifat yang terbuka, mempunyai perhatian yang besar pada anggotanya serta dapat membangun semangat saat para anggota sedang mengalami masalah. Meskipun gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, seorang pemimpin harus bisa memperhatikan hal ini agar bisa mengontrol para karyawannya dan memberikan dorongan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.⁸⁵

2. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Ambulu Dhanaartha

Berdasarkan hasil perhitungan yang menggunakan aplikasi *SPSS IBM* versi 30 diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $13,588 > t$ tabel 1,678. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan kerjasama tim pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Ambulu

⁸⁴ Fery Ardiansyah dan Novi Trisnawati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komitmen terhadap Kinerja Fungsiaris BEMFEB UNESA 2021 di Masa Pandemi Covid-19." *Journal of Office Administration: Education and Practice* 1 no.3 (2021): 321.

⁸⁵ Dicky Alvindo Herdiyanto, *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Tbk KC Kediri* (Skripsi: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2022), 12.

Dhanaartha.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan berdasarkan beberapa indikator yang digunakan. Pertama, indikator tanggung jawab menunjukkan bahwa ketika karyawan BPR Ambulu Dhanaartha setiap anggota tim menjalankan tugasnya dengan baik sesuai tanggung jawab masing-masing, pekerjaan dapat diselesaikan lebih efisien. Hal ini menciptakan hasil kerja yang optimal, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Kedua, indikator kontribusi bersama menggambarkan pentingnya partisipasi aktif setiap anggota tim. Ketika semua karyawan BPR Ambulu Dhanaartha berkontribusi sesuai dengan kemampuan mereka, sinergi yang tercipta dapat meningkatkan produktivitas dan membantu mencapai tujuan bersama secara lebih efektif. Ketiga, indikator penerahan kemampuan secara maksimal menunjukkan bahwa kerjasama tim BPR Ambulu Dhanaartha yang baik mendorong setiap individu untuk mengeluarkan potensi terbaik mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, tetapi juga memperkuat motivasi kerja dalam tim.

Secara keseluruhan, kerjasama tim yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat sinergi antar anggota, dan mendorong produktivitas. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut menjelaskan mengapa kerjasama tim memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini juga juga didukung dan sejalan dengan hasil peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Rindy Saputri yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” mengatakan bahwasannya hasil penelitiannya kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸⁶ Penelitian Rindy Saputri membahas pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, yang juga menjadi salah satu variabel independen dalam penelitian ini. Dalam penelitian Rindy Saputri, kerjasama tim diukur menggunakan indikator seperti tanggung jawab, kontribusi bersama, dan penerahan kemampuan secara maksimal. Indikator-indikator ini sangat relevan dengan konteks operasional BPR Ambulu Dhanaartha, di mana karyawan bekerja dalam lingkungan yang membutuhkan kolaborasi tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan, seperti pengelolaan keuangan, layanan pelanggan, dan penanganan kredit.

Hal ini didasari karena kerjasama tim tidak lepas kerjasama dari karyawan yang ada untuk bekerja dan kerja sama tim karyawan merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat manusia. Dalam penelitian I Wayan Gede Indra Parta dan I Gede Aryana Mahayasa, kerja sama tim didefinisikan sebagai sinergi antara anggota untuk mencapai tujuan bersama. Hasil penelitian ini relevan dengan konteks BPR Ambulu Dhanaartha, di mana keberhasilan operasional bank juga sangat bergantung pada efektivitas

⁸⁶ Rindy Saputri, "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi* 3 no.1 (2024): 266.

kolaborasi antar karyawan, terutama dalam proses pelayanan pelanggan, pengelolaan dana, dan pencapaian target kerja. Dengan demikian, Hipotesis yang menyebutkan bahwa kerja sama tim (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) terbukti kebenarannya.⁸⁷

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Ambulu Dhanaartha

Berdasarkan hasil perhitungan yang menggunakan aplikasi *SPSS IBM* versi 30 diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $-15,338 > t$ tabel 1,678. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan disiplin kerja pengaruh signifikan tetapi negatif terhadap kinerja karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Ambulu Dhanaartha.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Aturan absensi yang terlalu kaku, seperti penalti berat untuk keterlambatan kecil, dapat menimbulkan tekanan psikologis dan mengurangi motivasi kerja. Selain itu, kurangnya ketegasan pimpinan BPR Ambulu Dhanaartha dalam menegakkan aturan disiplin dapat membuat karyawan merasa aturan tersebut tidak konsisten, sehingga motivasi mereka untuk mematuhi aturan menjadi rendah. Penerapan aturan yang terlalu ketat tanpa fleksibilitas

⁸⁷ Parta, I. Wayan Gede Indra, dan I. Gede Aryana Mahayasa. "Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar." *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 1, no. 1 (2021): 65.

juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan menurunkan produktivitas. Penekanan berlebihan pada efisiensi waktu dapat membuat karyawan BPR Ambulu Dhanaartha terburu-buru, sehingga kualitas pekerjaan menurun. Beban tanggung jawab yang berat tanpa apresiasi turut memengaruhi motivasi karyawan, meskipun mereka tetap menjalankan tugas sesuai aturan. Oleh karena itu, kebijakan disiplin perlu dievaluasi agar mendukung keseimbangan antara aturan dan kenyamanan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Maharani Anggi Hasarudin Tanjung dan Fajar Pasaribu yaitu nilai thitung $-5.626 < t_{tabel}$ 2.00404 dan nilai sig.t artinya ada pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸⁸ Hasil penelitian Maharani Anggi Hasarudin Tanjung dan Fajar Pasaribu menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan secara kaku atau tidak fleksibel dapat menimbulkan tekanan psikologis, yang akhirnya berdampak negatif pada kinerja karyawan. Dalam konteks BPR Ambulu Dhanaartha, disiplin kerja yang terlalu ketat, seperti penalti berat atas keterlambatan kecil, sebaiknya diganti dengan pendekatan yang lebih adaptif untuk meningkatkan keseimbangan antara aturan dan kenyamanan kerja Hal ini mendukung temuan penelitian ini, yang juga menunjukkan adanya pengaruh negatif disiplin kerja terhadap kinerja di BPR Ambulu Dhanaartha.

⁸⁸ Maharani Anggi Hasarudin Tanjung dan Fajar Pasaribu. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (MANEGGIO)*, 5 no.1 (2022): 30 <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Iis Torisa Utami dan Kharisa Utami yang membuktikan disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja karyawan yang tinggi menjadi tolak ukur karyawan dalam bekerja, sebaliknya ketidak disiplin karyawan dalam bekerja akan menurunkan kinerja karyawan.⁸⁹ Penelitian Iis Torisa Utami memberikan wawasan penting tentang dampak negatif disiplin kerja yang terlalu kaku, namun penerapannya di sektor perbankan membutuhkan penyesuaian. Penekanan pada keseimbangan antara kepatuhan aturan dan kenyamanan kerja karyawan adalah kunci untuk meningkatkan efektivitas disiplin kerja di BPR Ambulu Dhanaartha.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Perekonomian Rakyat (BPR) Ambulu Dhanaartha

Kesimpulan tahap penelitian yang dilakukan hingga mendapatkan hasil menunjukkan ketiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian yaitu, gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Ambulu Dhanaartha. Hal ini dilihat dari uji F (simultan) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang mana memiliki nilai lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka H4 diterima dan H0 ditolak, artinya dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

⁸⁹ Iis Torisa Utami dan Karisha Utami. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan." *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)* 11, No. 3 (2023): 187.

karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha dengan nilai *Adj R Square* sebesar 0,833 atau 83,3%. Dengan kata lain variabel gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat besar dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan BPR. Ambulu Dhanaartha secara bersama-sama dengan kontribusi pengaruhnya sebesar 83,3%.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPR Ambulu Dhanaartha maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji T atau secara parsial, gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Ambulu Dhanaartha. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,170 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,394 < t$ tabel $1,678$.
2. Berdasarkan hasil uji T atau secara parsial, kerjasama tim pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $13,588 > t$ tabel $1,678$.
3. Berdasarkan hasil uji T atau secara parsial, disiplin kerja pengaruh signifikan tetapi negatif terhadap kinerja karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $- 4,632 < t$ tabel $1,678$.
4. Berdasarkan hasil uji F atau secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPR Ambulu Dhanaartha. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung

841.093 > F tabel 2,80. Selain itu diperoleh nilai R² sebesar 0,833. Hal ini mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim, dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 83,3%. Sedangkan sisanya yaitu 16,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti kompensasi, kompetensi, beban kerja dan lain sebagainya.

B. Saran

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tentunya jauh dari kata sempurna dan masih terdapat kekurangan di dalamnya. Oleh karena itu, diharapkan setidaknya penelitian ini dapat membantu, menjadi gambaran serta berkontribusi bagi peneliti selanjutnya yang meneliti bahasan serupa. Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam kemajuan perusahaan. Berdasarkan serangkaian penelitian yang telah dilakukan peneliti memberikan hasil jika gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim, dan disiplin kerja pada BPR Ambulu Dhanaartha telah terlaksana dengan baik. Oleh karena itu peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk Manajemen perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan kepada para pemimpin agar lebih memahami pentingnya pendekatan kepemimpinan yang melibatkan karyawan. Dengan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan, karyawan akan merasa lebih dihargai, sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Perusahaan

harus terus mendorong kerja sama tim melalui kegiatan team-building, pelatihan kolaborasi, dan peningkatan komunikasi antaranggota tim. Meskipun disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, pengaruh negatif yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin perlu ditinjau ulang. Dengan beberapa hal diatas kinerja karyawan pada BPR Ambulu Dhanaartha akan terlaksana dengan baik.

2. Bagi peneliti

Untuk peneliti selanjutnya baiknya menambah dan mengganti sebagian variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, untuk memberikan hasil penelitian yang lebih komprehensif. Menggunakan metode penelitian kualitatif atau campuran (*mixed methods*) untuk menggali informasi lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Ayu Putri, Pudjo Suharso, dan Sukidin Sukidin. "Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Situbondo." *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial* 13 No. 1 (2019): 20-25. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10415>
- Ardiansyah, Fery, dan Novi Trisnawati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komitmen terhadap Kinerja Fungsionaris BEMFEB UNESA 2021 di Masa Pandemi Covid-19." *Journal of Office Administration: Education and Practice* 1, no. 3 (2021): 321-339.
- Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, dan Siti Wahyuni. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk." *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2, no. 1 (2019): 101-118.
- Arum, Ambarini. *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kota Bumi Lampung Utara*. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2022)
- Bawelle, Mouren, dan Jantje Sepang. "Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI cabang Tahuna." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 4, no. 3 (2016): 353-361. <https://doi.org/10.35794/emba.4.3.2016.14120>
- Bukit, Pantun, Fakhru Rozi Yamali, dan Rizki Ananda. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi." *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 4, no. 2 (2019): 413-422. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.127>
- Herdiyanto, Dicky Alvindo, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Tbk KC Kediri". Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2022.
- Dude, Rio, Abd Rahman Pakaya, dan Robiyati Podungge. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Gorontalo)." *SEIKO: Journal of Management & Business* 5 No.2 (2022): 346-354.
- Dewi, Nuning Nurna. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja

- Sebagai Variabel *Intervening*: (Studi Kasus Pada PT. Suparma Tbk)." *Media Mahardhika* 17, no. 2 (2019): 278-288. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v17i2.84>
- Ekhsan, M. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Center of Economic Students Journal*, 5 No.1 (2022): 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Ekhsan, Muhamad. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13, no. 1 (2019): 1-13. <https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734>
- Ghozali, Imam, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9." Semarang: Universitas Diponegoro, 2018.
- Hilmawan, Ipan. "Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Serang." *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen* 4 No.2 (2020): 135-146.
- Hossam, Akhmad Rafli, Muhammad Faris Hidayatullah, Muhammad Stefani Al Kessa, Sayid Haikal, dan Rony Edward Utama. "Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Memotivasi Karyawan pada Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 1 (2024): 16229-16244.
- Irawan, Heri, Ilfa Dianita, dan Andi Deah Salsabila Mulya. "Peran bank syariah Indonesia dalam pembangunan ekonomi nasional." *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam* 3, no. 2 (2021): 147-158.
- Isnaini, Mukarromatul, Retna Anggitaningsih, dan Nurul Setianingrum. "Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember." *ILTIZAMAT: Journal of Economic Sharia Law and Business Studies* 3, no. 1 (2023): 67-81.
- Jaya, Umban Adi, dan Novita Risnawati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Boneka Sukabumi." *Jurnal Ilmiah Edunomika* 8, no. 1 (2023): 1-8.
- Khaeruman, Luis Marsinah, Syeh Idrus, Laila Irawati, dkk., *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus*. Serang Banten: CV. AA. Rizky, 2021.
- Kristanti, Desi, dan Ria Lestari Pangastuti. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendeki, 2019.
- Lestari, Puji, dan Dewi Urip Wahyuni. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan

- Partisipatif Komunikasi Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Dika Transindo Jaya Klaten Jawa Tengah)." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)* 9, no. 8 (2020): 1-16.
<https://www.maker.ac.id/index.php/maker/article/view/107>
- Liyas, Jeli Nata, dan Reza Primadi. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat." *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* 2 no.1 (2017): 17-26.
- Makmun, Sukron, dan Miftahul Khoiriyah. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di UPT. Puskesmas Ambulu." *Majalah Ilmiah Dian Ilmu* 19 no.2 (2020): 88-107.
- Maulinda, Yunita, Alfiyani Rizkha Ayu, Dimas Tri Meityas Pamungkas, dan Fendi Arya Krisdianto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wana Citra Sentosa." *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset* 2, no. 1 (2024): 188-196. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i1.509>
- Maharani, Anggi, Hasrudi Tanjung, dan Fajar Pasaribu. "Pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pendapatan daerah Kabupaten Deli Serdang." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 5, no. 1 (2022): 30-41.
- Masrohatin, Siti. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Pendekatan Islamic Value*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2022.
<http://digilib.uinkhas.ac.id/18513/1/BUKU%20MANAJEMEN%20KINE RJA.pdf>
- Mulyeni, Sri, Anita Lestari, Nurul Azizah, dan Herlina Herlina. "Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Champ Resto Indonesia Tbk." *Jurnal Kajian Ilmiah* 23, no. 2 (2023): 185-194.
- Muna, Nailul, dan Sri Isnowati. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera)." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 5, no. 2 (2022): 1119-1130.
- Nurazizah, Esti Koma, dan Hasril Atieq Pohan. "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan." *Jurnal Kajian Islam dan Sosial Keagamaan* 2, no. 1 (2024): 110-122.
- Nuralita, Windya, dan Joko Tri Nugraha. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tegalrejo." *JMAN Jurnal Mahasiswa Administrasi negara* 2 No.1 (2018):

96-104.

- Parta, Wayan Gede Indra, dan Gede Aryana Mahayasa. "Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar." *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 1, no. 1 (2021): 65-76.
- Qurnain, Nuzulul. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BMT NU." *Assyarikah: Journal of Islamic Economic Business* 3, no. 1 (2022): 41-52.
- Rimawati, Lia Setyo, Abdul Kodir Djaelani, dan Afi Rahmat Slamet. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang)." *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen* 11, no. 22 (2022): 72-80.
- Risnawati, "Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru" Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2024.
- Rosalina, Maudy, dan Lela Nurlaela Wati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen* 10, no. 1 (2020): 18-32.
- Santoso, Arief Budi. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang)." *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi* 1, no. 2 (2017): 247-272.
- Saputri, Rindy. "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi* 3, no. 1 (2024): 266-277.
- Setiyanti, Sri Wiranti. "Membangun Kerjasama Tim (Kelompok)." *Jurnal STIE Semarang* 4 no.3 (2012): 59-64.
- Sirumapea, Elshinta Pareska, dan Lamtiur Hasiana Tampubolon. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Perdana." *TRANSAKSI* 14, no. 2 (2022): 41-50.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.

- Utami, Iis Torisa, dan Karisha Utami. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan." *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)* 11 No.3 (2023): 187-201.
- Utami, Wiji, Markus Apriono, N. A. Sudarsih Putri, dan Niken Probawati. "Performance of Female Nurses: Dual Career, Work Environment and Work Stress." *Annals of Tropical Medicine & Public Health* 23 No.8 (2020): 1309 – 1316.
- Yaqin, Muhammad Ainul, Qristin Violinda, dan Bayu Kurniawan. "Peran Disiplin Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kerjasama Tim Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan* 3, no. 1 (2023): 62-71.
<https://journal.sinov.id/index.php/jurimbik/page62>
- Yuditio, Yuan Prasetya, Rizky Nastiti, Muhammad Maladi, dan Ibrahim Daud. "Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur." *Manajemen: Jurnal Ekonomi* 6, no. 1 (2024): 143-151.
- Yuwana, Siti Indah Purwaning. "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia." *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1, no. 12 (2022): 4163-4170.

LAMPIRAN

1. Matrik Penelitian
2. Surat Pernyataan Keaslian Tulisan
3. Kuesioner/Angket Penelitian
4. Surat Izin Penelitian
5. Surat Keterangan Selesai Penelitian
6. Jurnal Penelitian
7. Dokumentasi Penelitian
8. Tabulasi Data
9. Lampiran Hasil SPSS
10. Surat Keterangan Lulus Plagiasi
11. Surat Keterangan Selesai Bimbingan
12. Biodata Penulis



Matrik Penelitian

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN	HIPOTESIS
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha	1. Gaya kepemimpinan demokratis (X1)	2. Keputusan dibuat bersama 3. Menghargai potensi setiap bawahannya 4. Mendengar kritik, saran, dan pendapat dari bawahan 5. Melakukan kerjasama dengan bawahannya	Data primer: kuisisioner (angkaet) Data sekunder: Studi kepustakaan	1. Pendekatan penelitian Kuantitatif 2. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan sampling jenuh 3. Analisa data Uji Asumsi Klasik 4. Menggunakan analisis Regresi Linear Berganda 5. Uji hipotesis: Uji T, Uji F dan Uji R ²	1. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha Jember? 2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha Jember? 3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha	1. H1 : gaya kepemimpinan demokratis tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. H2 : Kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. H3 : Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan tetapi negatif terhadap kinerja
	2. Kerjasama tim (X2)	1. Tanggung jawab 2. Saling berkontribusi 3. Pengerahan kemampuan secara maksimal				

	3. Disiplin Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat absensi 2. Mematuhi peraturan perusahaan 3. Penggunaan waktu secara efektif 4. Tanggung jawab 			<p>Jember?</p> <p>4. Apakah gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha Jember?</p>	<p>karyawan.</p> <p>4. gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
	4. Kinerja karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketetapan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 				

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yasmin Huronia Salsabilla

Nim : 205105010003

ProdiStudi : Perbankan Syariah

Fakutas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Institusi : Universitas Islam Negeri K H. Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha”** Adalah benar – benar hasil karya saya kecuali kutipan – kutipan yang yang dirujuk sumbernya. Apabila terdapat kesalahan di dalamnya, maka sepenuhnya akan menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dan dapat digunakan sebagaimana semestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 28 November 2024



Yasmin Huronia Salsabilla
NIM.205105010003

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, KERJASAMA
TIM, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
BPR. AMBULU DHANAARTHA

Kepada Bapak/Ibu, Saudara/i dalam rangka pengumpulan data penelitian dimohon kesediaannya untuk mengisi kuesioner yang terlampir sebagai bagian dari penelitian saya. Partisipasi anda sangat berharga bagi kemajuan penelitian ini.

A. Data Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin* : Pria Wanita
3. Umur :Tahun
4. Pendidikan Terakhir* : SMP Diploma/Sarjana
 SMA Lain-lain
5. Status perkawinan* : Menikah Belum menikah Duda/janda
6. Jabatan :
7. Lama Bekerja :

NB : * Berilah tanda Check list () pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/Ibu/Saudara/i.

B. Petunjuk Pengisian

Bacalah setiap pernyataan dengan cermat sebelum memberikan jawaban. Pilihlah jawaban yang paling mencerminkan pendapat atau pengalaman anda. Berilah tanda centang/*checklist* () pada kolom yang anda anggap sesuai. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, semua jawaban anda sangat berarti bagi saya.

Keterangan:

- SS = Sangat Setuju (diberi nilai 5)
- S = Setuju (diberi nilai 4)
- CS = Cukup Setuju (diberi nilai 3)
- TS = Tidak Setuju (diberi nilai 2)
- STS = Sangat Tidak Setuju (diberi nilai 1)

C. Daftar Pertanyaan

1. Variable Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Pimpinan terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan					
2.	Pimpinan menghargai potensi yang dimiliki oleh setiap bawahannya					
3.	Pimpinan sering menerima kritik, saran dan					

	pendapat dari bawahan					
4.	Pimpinan bersifat objektif dalam memberikan kritikan kepada bawahan					
5.	Pimpinan mampu bekerja sama dengan bawahan					
6.	Pimpinan turun langsung kelapangan untuk mengamati para bawahan					

2. Variable Kerjasama Tim (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya dan rekan tim kerja memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara bersama-sama sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan					
2.	Saya dan rekan tim kerja menjalankan pekerjaan saling membantu dan berkontribusi baik secara tenaga maupun pikiran.					
3.	Setiap anggota memiliki kontribusi yang tinggi terhadap keberhasilan di dalam tim.					
4.	Setiap anggota mengerahkan kemampuan masing-masing secara maksimal dalam menjalankan pekerjaan					
5.	Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan dalam kerjasama tim					

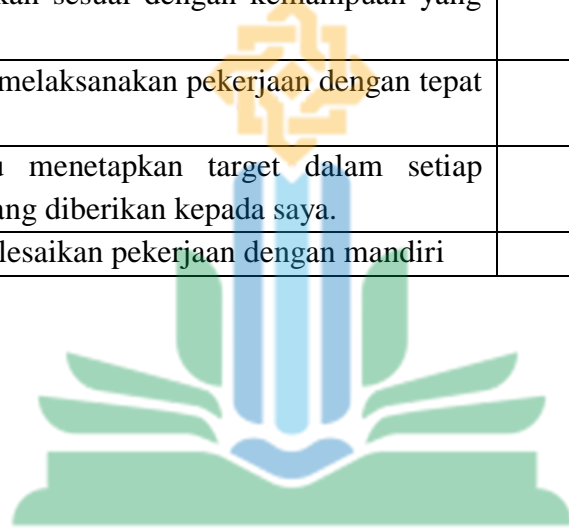
3. Variable Disiplin Kerja (X3)

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Berdasarkan data absensi, saya datang dan pulang kerja tepat waktu					
2.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan					
3.	Perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan					
4.	Saya selalu menggunakan waktu secara efektif dalam mengerjakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan					

5.	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
6.	Saya bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang saya selesaikan					

4. Variable Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa bahwa kualitas dari hasil pekerjaan karyawan telah sesuai dengan standar kerja yang ditentukan perusahaan					
2.	Saya merasa bahwa hasil kuantitas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
3.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu.					
4.	Saya selalu menetapkan target dalam setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan mandiri					



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B-079/Un.22/7.a/PP.00.9/11/2024

07 November 2024

Lampiran : -

Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.

Kepala PT. BPR. Ambulu Dhanaartha Jember

Jl. Raya Suyitman No. 59 Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Yasmin Huronia Salsabilla
NIM : 205105010003
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah


Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kerjasama tim, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha Jember di lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,


Nurul Widyawati Islami Rahayu







PT. Bank Perkreditan Rakyat
AMBULU DHANAARTHA

Jl. Raya Suyitman No 59 Ambulu Jember
Phone (0336) 881172, 881075

No : 001/BPRADA.XI/2024
Lampiran : -
Perihal : **Surat Keterangan Penelitian**

26 November 2024
Kepada Yth :
Yasmin Huronia Salsabila
di tempat

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DWI FAJAR NOVIANTO
Jabatan : Pejabat Eksekutif Audit Internal
Menerangkan dengan sebenarnya bahwa:
Nama : YASMIN HURONIA SALSABILA
NIM : 205105010003
Pendidikan : Program Studi Perbankan Syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini disampaikan bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di
PT. BPR AMBULU DHANAARTHA JEMBER

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

PT. BPR AMBULU DHANAARTHA

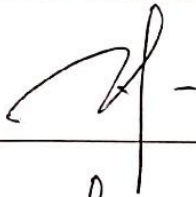

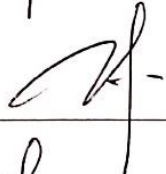


DWI FAJAR NOVIANTO
PE.Audit Internal

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi penelitian

PT. BPR. Ambulu Dhanaartha

Jalan Raya Suyitman 59 Ambulu – Jember

No.	Hari/Tanggal	Keterangan	Paraf
1	Jum'at, 8 November 2024	Penyerahan surat izin penelitian kepada PT. BPR. Ambulu Dhanaartha	
2	Senin, 11 November 2024	Pengajuan pertanyaan terkait informasi dan data yang berhubungan dengan penelitian	
3	Rabu, 13 November 2024	Penyerahan kuisisioner penelitian kepada karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha	
4	Rabu, 20 November 2024	Pengumpulan kuisisioner yang telah di isi oleh karyawan PT. BPR. Ambulu Dhanaartha	
5	Selasa, 26 November 2024	Peneliti minta surat keterangan selesai penelitian kepada PT. BPR. Ambulu Dhanaartha	

Jember, 26 November 2024

PE Audit Internal



Dwi Fajar Novianto

DOKUMENTASI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

REKAPITULASI KUESIONER

Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)							Kerjasama Tim (X2)					
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
5	4	5	5	3	5	27	3	5	4	4	5	21
3	4	4	3	2	5	21	4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	2	4	20	4	3	4	4	3	18
5	3	2	3	4	4	21	4	4	4	5	4	21
4	3	2	5	3	5	22	5	4	3	4	5	21
3	4	5	2	5	4	23	4	4	5	3	3	19
4	5	3	4	3	4	23	5	4	5	4	5	23
3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	5	5	20
5	4	5	4	3	5	26	5	4	5	3	5	22
3	2	5	4	3	5	22	3	4	3	5	3	18
4	5	3	4	5	5	26	3	3	5	4	3	18
2	5	4	3	5	5	24	4	4	3	3	4	18
4	5	4	5	5	5	28	3	4	5	4	2	18
5	4	3	4	4	5	25	2	5	4	3	3	17
3	4	4	3	5	5	24	5	4	4	3	5	21
4	3	5	4	2	4	22	4	2	4	4	5	19
5	4	4	3	5	5	26	4	3	3	2	4	16
4	5	5	3	5	5	27	4	4	2	4	3	17
4	4	3	4	5	5	25	3	5	4	4	3	19
5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	20
4	3	5	4	5	5	26	4	5	2	3	2	16
5	4	3	5	2	5	24	4	4	5	3	4	20
3	4	3	5	5	5	25	3	5	3	2	3	16
5	3	5	4	3	5	25	4	3	4	3	2	16
4	5	3	5	4	5	26	3	2	4	3	5	17
4	3	4	5	5	5	26	3	5	4	3	2	17
4	3	5	4	2	5	23	2	2	5	4	3	16
5	4	3	4	4	5	25	3	5	3	3	5	19
5	5	3	4	3	5	25	4	5	5	5	5	24
3	4	5	2	3	5	22	4	3	5	4	5	21
4	4	4	5	4	5	26	3	2	3	4	4	16
3	4	5	4	5	5	26	3	3	3	5	3	17
3	5	4	2	4	5	23	5	3	3	5	2	18
4	5	4	4	3	5	25	4	3	2	4	3	16
5	3	5	4	4	5	26	3	3	4	4	3	17
5	4	5	4	3	5	26	3	4	3	3	5	18
4	3	5	4	2	5	23	3	5	4	4	5	21
4	5	3	5	2	5	24	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	3	5	27	4	4	5	3	4	20
4	4	4	4	4	5	25	3	5	3	4	3	18

5	5	5	5	5	5	30	3	4	5	4	3	19
5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	3	3	20
5	5	4	5	5	5	29	3	4	3	5	3	18
5	5	5	4	5	5	29	3	3	5	4	3	18
5	4	5	5	5	5	29	4	4	3	3	3	17
5	5	5	5	5	5	30	3	4	5	4	2	18
5	5	5	4	5	5	29	4	5	4	3	3	19
4	5	4	5	5	5	28	5	4	4	3	3	19
4	4	5	5	4	5	27	4	2	4	4	5	19
5	5	5	5	5	5	30	4	3	3	5	4	19

Disiplin Kerja (X3)							Kinerja Karyawan (Y)					
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
5	4	5	4	3	4	25	5	4	4	4	4	21
3	4	4	3	2	5	21	5	5	5	5	5	25
4	4	3	3	2	4	20	5	5	5	5	5	25
5	3	2	3	4	4	21	4	4	5	5	5	23
4	3	2	5	3	5	22	4	4	5	5	5	23
3	4	5	2	5	4	23	5	5	5	5	5	25
4	5	3	4	5	4	25	5	4	5	5	5	24
3	3	3	4	4	5	22	5	4	4	4	5	22
5	4	5	4	3	5	26	5	5	4	5	5	24
3	2	5	4	3	5	22	4	4	4	4	4	20
4	5	3	4	5	5	26	5	5	5	5	5	25
2	5	4	3	5	5	24	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	5	26	5	4	5	4	4	22
5	4	3	4	4	5	25	5	5	5	5	5	25
3	4	4	3	5	5	24	5	4	5	4	5	23
4	3	5	4	2	4	22	5	5	5	5	5	25
5	4	4	3	5	5	26	4	4	4	4	5	21
4	5	5	3	5	5	27	5	5	5	4	5	24
4	4	3	4	5	5	25	5	3	5	3	5	21
5	5	4	3	4	5	26	5	5	5	5	5	25
4	3	5	4	5	5	26	5	5	5	5	5	25
5	4	3	5	2	5	24	5	5	5	5	5	25
3	4	3	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
5	3	5	4	5	5	27	5	5	4	5	5	24
4	5	3	5	4	5	26	4	5	4	5	4	22
4	3	4	5	5	5	26	4	5	5	5	4	23

4	3	5	4	2	5	23	5	5	4	5	5	24
5	4	3	4	4	5	25	5	5	5	5	5	25
5	5	3	4	3	5	25	5	5	5	5	5	25
3	4	5	2	3	5	22	4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	5	26	3	3	3	3	3	15
3	4	5	4	5	5	26	5	4	5	5	4	23
3	5	4	2	4	5	23	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	3	5	25	5	5	5	5	5	25
5	3	5	4	4	5	26	5	5	4	5	5	24
5	3	5	4	4	5	26	4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	3	5	26	5	5	5	5	5	25
4	3	5	4	2	5	23	5	5	5	5	5	25
4	5	3	5	2	5	24	5	5	2	5	5	22
5	5	5	4	3	5	27	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	5	25	5	2	4	3	3	17
5	5	5	5	5	5	30	3	4	1	2	2	12
5	5	5	5	4	4	28	5	2	5	5	5	22
5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	3	4	21
5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	3	27	5	5	5	5	5	25
5	5	3	4	5	5	27	3	5	4	5	5	22
4	5	4	5	5	5	28	4	4	5	5	2	20
4	4	5	5	4	5	27	4	5	5	5	3	22

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

LEMBAR UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji Validitas

a) Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.293*	.390**	.401**	.416**	.161	.632**
	Sig. (2-tailed)		.039	.005	.004	.003	.264	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.293*	1	.511**	.651**	.556**	.383**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.039		<.001	<.001	<.001	.006	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.390**	.511**	1	.596**	.511**	.703**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.005	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.401**	.651**	.596**	1	.784**	.643**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.004	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.416**	.556**	.511**	.784**	1	.549**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.161	.383**	.703**	.643**	.549**	1	.738**
	Sig. (2-tailed)	.264	.006	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.632**	.704**	.809**	.883**	.810**	.738**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Item Pernyataan	r hitung	><	r tabel	Keterangan
X1.1	0,632	>	0,279	Valid
X1.2	0,704	>	0,279	Valid
X1.3	0,809	>	0,279	Valid
X1.4	0,883	>	0,279	Valid
X1.5	0,810	>	0,279	Valid
X1.6	0,738	>	0,279	Valid

b) Kerjasama Tim (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.771**	.351*	.397**	.710**	.859**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.012	.004	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.771**	1	.511**	.397**	.508**	.859**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.004	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.351*	.511**	1	.442**	.477**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.012	<.001		.001	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.397**	.397**	.442**	1	.383**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.001		.006	<.001
	N	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.710**	.508**	.477**	.383**	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.006		<.001
	N	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.859**	.859**	.692**	.674**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item Pernyataan	r hitung	><	r tabel	Keterangan
X2.1	0,859	>	0,279	Valid
X2.2	0,859	>	0,279	Valid
X2.3	0,692	>	0,279	Valid
X2.4	0,674	>	0,279	Valid
X2.5	0,763	>	0,279	Valid

c) Disiplin Kerja (X3)

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.417**	.417**	.485**	.504**	.616**	.740**
	Sig. (2-tailed)		.003	.003	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	.417**	1	.811**	.743**	.698**	.799**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.003		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	.417**	.811**	1	.743**	.903**	.799**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	.485**	.743**	.743**	1	.830**	.770**	.874**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.5	Pearson Correlation	.504**	.698**	.903**	.830**	1	.885**	.906**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3.6	Pearson Correlation	.616**	.799**	.799**	.770**	.885**	1	.926**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.740**	.834**	.867**	.874**	.906**	.926**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Item Pernyataan	r hitung	><	r tabel	Keterangan
X3.1	0,740	>	0,279	Valid
X3.2	0,834	>	0,279	Valid
X3.3	0,867	>	0,279	Valid
X3.4	0,874	>	0,279	Valid
X3.5	0,906	>	0,279	Valid
X3.6	0,926	>	0,279	Valid

d) Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.678**	.798**	.437**	.176	.913**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.002	.221	<.001
	N	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.678**	1	.678**	.300*	-.105	.750**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.034	.468	<.001
	N	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.798**	.678**	1	.474**	.099	.884**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	.493	<.001
	N	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.437**	.300*	.474**	1	-.094	.598**
	Sig. (2-tailed)	.002	.034	<.001		.516	<.001
	N	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.176	-.105	.099	-.094	1	.300*
	Sig. (2-tailed)	.221	.468	.493	.516		.035
	N	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.913**	.750**	.884**	.598**	.300*	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.035	
	N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Item Pernyataan	r hitung	><	r tabel	Keterangan
Y.1	0,913	>	0,279	Valid
Y.2	0,750	>	0,279	Valid
Y.3	0,884	>	0,279	Valid
Y.4	0,598	>	0,279	Valid
Y.5	0,300	>	0,279	Valid

Uji Reabilitas

a) Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	6

b) Kerjasama Tim (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	5

c) Disiplin Kerja (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	6

d) Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	5

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.66591436	
Most Extreme Differences Absolute		.118	
	Positive	.118	
	Negative	-.082	
Test Statistic		.118	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.082	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.085	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.078
		Upper Bound	.092

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Gaya Kepemimpinan Demokratis	.270	3.699
Kerjasama Tim	.999	1.001
Disiplin Kerja	.270	3.697

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.875	.838		2.238	.030
Kerjasama Tim	.016	.029	.074	.545	.588
Gaya Kepemimpinan Demokratis	-.029	.039	-.192	-.735	.466
Disiplin Kerja	-.037	.049	-.198	-.755	.454

a. Dependent Variable: ABS_RES

Analisis regresi linier berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13.780	1.398		9.859	<.001
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.092	.066	.161	1.394	.170
Kerjasama Tim	.652	.048	.818	13.588	<.001
Disiplin Kerja	-.378	.082	-.536	-4.632	<.001

a. Dependent Variable: Y

UJI HIPOTESIS

Uji parsial T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	13.780	1.398		9.859	<.001
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.092	.066	.161	1.394	.170
Kerjasama Tim	.652	.048	.818	13.588	<.001
Disiplin Kerja	-.378	.082	-.536	-4.632	<.001

a. Dependent Variable: Y

Uji Simultan F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108.706	3	36.235	76.711	<.001 ^b
	Residual	21.729	46	.472		
	Total	130.435	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

UJI KOEFISIEN DITERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.823	.687

Tabel Nilai r Product Moment

N	Tarf Signif		N	Tarf Signif		N	Tarf Signif	
	5%	10%		5%	10%		5%	10%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

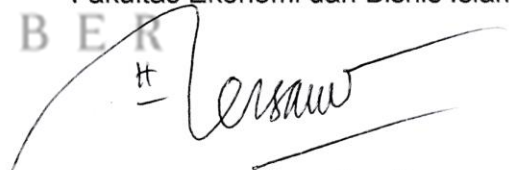
Nama : YASMIN HURONIA SALSABILLA
NIM : 205105010003
Program Studi : PERBANKAN SYARIAH
Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS,
KERJASAMA TIM, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BPR. AMBULU
DHANAARTHA

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi DrillBit, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi DrillBit kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 28 November 2024
Operator DrillBit
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. Herisa Farida Q.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Yasmin Huronia Salsabilla

NIM : 205105010003

Semester : IX (Sembilan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 28 November 2024

Koordinator Prodi Perbankan Syariah,


Ana Pratiwi, M.S.A

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



BIODATA



Identitas Diri

Nama : Yasmin Huronia Salsabilla
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 12 Oktober 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Kertanegara II No 46 Jember Kidul, Kaliwates,
Kabupaten Jember
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
E-mail : yasminsalsabilla16@gmail.com
Nama Ayah : M. Alamul Huda As-Sibli
Nama Ibu : Eva Indriyati

Riwayat Pendidikan

SDN Kepatihan 01 Jember (2008-2014)
SMP 01 Negeri Jember (2014-2017)
SMA Muhammadiyah 3 Jember (2017-2020)
UIN KHAS Jember (2020-2024)