

---

**DAMPAK KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI EMPIRIS PT. BANK CENTRAL ASIA, KCP PERMATA UJUNG MENTENG JL.  
RAYA BEKASI)**

Oleh

**Budi Santosa<sup>1</sup>, Apipudin<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma

Email: <sup>1</sup>[budi6947@gmail.com](mailto:budi6947@gmail.com), <sup>2</sup>[apiudin@staff.gunadarma.ac.id](mailto:apiudin@staff.gunadarma.ac.id)

---

**Article History:**

*Received: 09-02-2021*

*Revised: 19-02-2022*

*Accepted: 21-03-2022*

**Keywords:**

*Disiplin Kerja,*

*Kepemimpinan, Kinerja*

**Abstract:** *Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BCA, KCP Permata Menteng Bekasi. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan melakukan wawancara pada karyawan PT Bank BCA. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan alat bantu SPSS. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan melakukan beberapa pengujian terhadap variabel yang diteliti maka diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Disiplin Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan secara simultan disiplin kerja dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, KCP Permata Ujung Menteng Jl. Raya Bekasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan bank khususnya BCA KCP Bekasi, sebaiknya disiplin kerja dengan kepemimpinan selalu ditingkatkan para karyawannya*

---

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan. Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Hemhill dan Coon (1995). Pengertian kepemimpinan adalah sikap individu yang memimpin berbagai kegiatan kelompok terhadap tujuan yang akan dicapai bersama-sama. Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga

menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar lebih bekerja dengan baik.

Disiplin dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan (Zesbendri dan Aryanti, 2009). Disiplin kerja adalah sikap seseorang untuk menghormati menghargai, patuh, serta taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan, baik yang tertera maupun yang tidak tertera serta sanggup melaksanakannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksinya (Ardana, I Komang, Ni Wayan & I Wayan, 2011). Kedisiplinan karyawan sangat diperlukan agar seluruh kegiatan yang sedang dan akan berlangsung berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan (Iriani, 2010). Dengan diterapkannya kedisiplinan pada suatu pekerjaan maka, karyawan tidak semena-mena melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah diselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pimpinan perusahaan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Visi dan misi suatu perusahaan dapat tercapai apabila sebuah perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Baik buruknya kondisi kinerja perusahaan dapat mempengaruhi tercapainya profit pada perusahaan. Baik buruknya hasil kerja karyawan dapat dilihat dari patokan kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Winarsih, 2007). Jika karyawan memberikan hasil kerja sesuai dengan patokan kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik dalam perusahaan.

Adapun karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien yang diberikan oleh atasannya. Suatu keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dari konsumen dan tercapai pulanya target perusahaan yang optimal. Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan juga dapat dilihat dari penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan garis lurus dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 dijelaskan bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan berguna untuk menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun sekitar (masyarakat).

## LANDASAN TEORI

### Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Menurut Stogdi dalam Dr. M. Sobry Sutikno (2014:15), "Terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya." Stogdill menyatakan bahwa, "Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya." Beberapa pengertian kepemimpinan menurut pendapat para ahli, menurut Achmad Sanusi dan M. Sobry Sutikno (2014:15) adalah berikut ini:

---

### **Teori – Teori Kepemimpinan**

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:

#### **Teori Sifat**

Teori ini penekanannya lebih pada sifat – sifat umum yang dimiliki pemimpin, yaitu sifat – sifat yang dibawa sejak lahir. Menurut teori sifat, hanya individu yang memiliki sifat – sifat tertentu yang bisa menjadi pemimpin. Teori ini menegaskan ide bahwa beberapa individu dilahirkan memiliki sifat – sifat tertentu yang secara alamiah menjadikan mereka seorang pemimpin.

#### **Teori Perilaku**

Teori ini lebih terfokus pada tindakan – tindakan yang dilakukan pemimpin daripada memperhatikan atribut yang melekat pada diri seorang pemimpin. Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seseorang ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok kearah pencapaian tujuan.

#### **Teori Situasional**

Hersey dan Blanchard dalam Sutikno (2014:27), terfokus pada karakteristik kematangan bawahan sebagai kunci pokok situasi yang menentukan keefektifan pemimpin.

#### **Teori Jalan – Tujuan**

Menurut teori ini, nilai strategis dan keefektifan seorang pemimpin didasarkan pada kemampuannya dalam menimbulkan kepuasan dan motivasi anggotanya dengan penerapan hadiah.

#### **Teori Kelebihan**

Teori ini beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya.

#### **Teori Kharismatik**

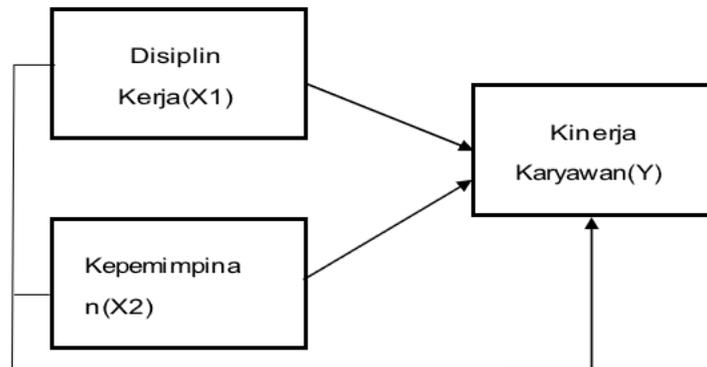
Menyatakan bahwa, “Seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai charisma (pengaruh) yang sangat besar. Kharisma diperoleh dari kekuatan yang luar biasa. Pemimpin yang bertipe kharismatik biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.

#### **Kinerja Karyawan**

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2014:270) menyatakan bahwa, “Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan - kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.” Menurut Eko santoso, 2006 kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan Bank BCA.

#### **Model penelitian**

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan paradigma penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia KCP Permata Ujung Menteng seperti yang terlihat pada gambar berikut ini :



**Gambar 1. Model penelitian Keterangan:**

H1: Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H2: Pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan

H3: Pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan

#### **Hipotesis penelitian**

Berdasarkan hasil kajian penelitian di atas, maka penelitian mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Central Asia KCP Permata Ujung Menteng
- H2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Central Asia KCP Permata Ujung Menteng
- H3: Disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Central Asia KCP Permata Ujung Menteng.

## **METODE PENELITIAN**

### **Subjek Penelitian**

Moleong (2010:132) mendeskripsikan Subjek Penelitian sebagai informan, yang artinya orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi tempat penelitian. Sejalan dengan definisi tersebut, Moeliono (1993:862) mendeskripsikan subjek penelitian sebagai orang diamati sebagai sasaran penelitian. Informan yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan yang bekerja di Bank Central Asia, KCP Permata Ujung Menteng Jl. Raya Bekasi.

### **Objek Penelitian**

Menurut Sugiyono (2014:20) objek penelitian adalah "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya"Objek dalam penelitian ini adalah hubungan antara Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, KCP Permata Ujung Menteng Jl. Raya Bekasi.

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri atas dua variabel bebas, yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja dan satu variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Sumber data adalah segala

sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

### Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan – satuan atau individu – individu yang karakteristiknya hendak di teliti untuk dipelajari dan kemudian di ambil kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Bank Central Asia, KCP Permata Ujung Menteng Jl. Raya Bekasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 43 karyawan PT. Bank Central Asia, KCP Permata Ujung Menteng Jl. Raya Bekasi. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (sugiyono 2008) sampel diambil berdasarkan random sampling (probability sampling) pengambilan sampel tersebut hanya dilakukan pada karyawan PT. Bank Central Asia, KCP Permata Ujung Menteng Jl. Raya Bekasi.

### Metode Pengumpulan data

Pengumpulan data dengan cara menulis angket yang telah dibuat oleh peneliti. Dalam penelitian ini alat pengumpulan datanya menggunakan konsep skala Likert. Pada skala Likert in responden akan menjawab pernyataan yang sudah disediakan oleh peneliti dengan memberikan angka. Dari jawaban responden lalu diberikan skor penilaian. Pemberian skor disusun dengan bertingkat yang sesuai. Pernyataan seluruh kuesioner diadopsi dari penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini terdapat 5 tipe point jawaban yang diberikan. Penilaian diukur berdasarkan skala Likert.

Jawaban Responden		Nilai
Sangat Setuju	(SS)	5
Setuju	(S)	4
Kurang Setuju	(KS)	3
Tidak Setuju	(TS)	2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

### Variabel Penelitian

Menurut (sugioyono,2015) bahwa “variabel penelitian adalah segala sesuatu yang bentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan”. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

### Variabel Bebas (X)

#### 1. Kepemimpinan (X1)

Sutrisno (2014 : 213) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

#### 2. Disiplin (X2)

Disiplin yaitu bentuk pelatihan terhadap kesopanan dan kerohanian dan juga sebagai pengembangan kepribadian. Sikap disiplin adalah suatu usaha dalam memperbaiki diri sebagai individu yang taat akan aturan yang berlaku.

#### 3. Variabel Terikat (Y) Kinerja

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dan efektivitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan pada PT. Bank Central Asia, KCP Permata Ujung Menteng Jl. Raya Bekasi. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu (Anwar Prabu Mangkunegara 2009:75) :

### **Metode Analisis data**

Moetode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh kepemimpinan (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja (Y) Pada PT. Bank Central Asia, KCP Permata Ujung Menteng Jl. Raya Bekasi. X di Bekasi. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008:258) : Rumus matemastis hasil regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- o Y = Kinerja Karyawan
- o a = Kostanta
- o X1 = Disiplin Kerja
- o X2 = Motivasi Kerja
- o b1, b2 = Koefisien regresi
- o e = Standar error

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis Deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk mengukur karakteristik dari data yang ditampilkan dalam bentuk tabel, presentasi untuk mempermudah dan memahami data – data yang disajikan.

#### a) Usia

Berdasarkan perincian usia responden, maka dari 40 responden jumlah responden yang berusia < 25 Tahun sebanyak 20 orang (50%), 25 – 35 Tahun sebanyak 4 (14,3%), 35 – 45 Tahun sebanyak 9 (18,6%), > 45 Tahun sebanyak 7 (17,1%).

#### b) Lama bekerja

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuisisioner kepada 40 responden, maka diperoleh lama bekerja sebagai berikut:

Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa sebagian besar yang mengisi kuesioner adalah responden lama bekerja selama 1 - 5 tahun dengan jumlah 21 orang dan presentase 52,9%, selama 6 - 10 tahun dengan jumlah 12 orang dan presentase 28,9%, selama > 10 tahun dengan jumlah 7 orang dan presentase 18,6%.

#### c) Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner kepada 40 responden, maka diperoleh data jenis kelamin sebagai berikut:

Dari hasil tersebut dapat ditanyakan bahwa sebagian bear yang mengisi kuesioner adalah responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki - laki dengan jumlah 33 orang dan presentase 85,7% sedangkan perempuan berjumlah 7 orang dan presentase 14,3%.

**Uji Validitas**

Dari hasil uji diatas semua variabel dapat dikatakan valid karena nilai Corected Item - Correlation lebih besar dibandingkan 0,235

**Uji Reliabilitas**

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa tiap instrument memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliable (andal), karena masing - masing nilai Cronbach's Alpha beada diatas 0,60.

**Uji Asumsi Klasik**

## a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil SPSS diatas diketahui nilai Asym,Sig (2-tailed) lebih besar dari 0.05 maka diketahui bahwa data terdistribusi normal.

## b. Uji Multikolinearitas

Diketahui bahwa patokan nilai VIF < 10,00 dan Tolerance > 0,10 yaitu pada variabel disiplin kerja terdapat nilai VIF sebesar 1,025 dan Tolerance 0,975. Dan pada variabel motivasi kerja terdapat nilai VIF sebesar 1,025 dan Tolerance 0,975. Maka dalam hal ini tidak teriadi multikolinieritas dan data ini layak dalam menggunakan regresi linear berganda.

## c. Uji Heteroskedastisitas

Menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta menyebar di atas dan di bawah maupun di sekitar angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengrtahui pengaruh antara variabel. bebas dengan variabel bebas dngan variabel terikat, yaitu kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) padaa Pt. Bank Central Asia KCP Permata Ujung Menteng. Berikut ini merupakan hasil pengujian regresi linear bergadanda. diperoleh model persamaan resgresi sebagai berikut :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$y = 21,269 + 0,207 X_1 + 0,249 X_2$$

Dari persamaan diatas diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 21,269 artinya bahwa jika variabel independen di anggap konstan, maka rata-rata kinerja pegawai sebesar 21,269.
2. Koefisien regresi variabel X1 (Kepemimpinan) dari hasil perhitungan diperoleh sebesar 0.207 hal ini berarti setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,207. Jika disiplin kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan lebih baik atau mengalami peningkatan
3. Koefisien regresi variabel X2 (Disiplin kerja) dari hasil perhitungan diperoleh sebesar 0,249 hal ini berarti setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,249. Jika motivasi kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan lebih baik atau mengalami peningkatan.

**Koefisien Determinasi**

Dari hasil pengujian koefisien determinasi (R Square) dapat dilihat bahwa nilai

koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,147 yang menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 14,7%. Sedangkan sisanya 85,3% dipengaruhi oleh variabel diluar Kepemimpinan dan Disiplin kerja.

#### Uji t Parsial

a. Uji variabel Kepemimpinan kerja (X1) dengan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari tabel dapat dilihat bahwa variabel Kepemimpinan kerja berpengaruh signifikan karena  $t < 0,05$  atau  $H_0$  ditolak yaitu  $0,38 < 0,05$ . Sedangkan nilai thitung Kepemimpinan kerja sebesar yaitu  $2.120 >$  dari ttabel sebesar 1,667 berarti dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji variabel disiplin kerja (X2) dengan Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari tabel dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan karena  $t < 0,05$  atau  $H_0$  ditolak yaitu  $0,26 < 0,05$ . Sedangkan nilai thitung disiplin kerja sebesar yaitu  $2.282 >$  dari ttabel sebesar 1,667 berarti dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### Uji f simultan

Dari Tabel anova yang diperoleh dari hasil perhitungan, diketahui nilai F hitung sebesar 5,757 lebih besar dari nilai F tabel 2,70 dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti  $H_3$  diterima . Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan kerja (X1), Disiplin kerja (X2), dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, KCP Permata Ujung Menteng Jl. Raya Bekasi. Berikut ini hasil penelitian yang telah dilakukan:

1. Pengaruh Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, KCP Permata Ujung Menteng Jl. Raya Bekasi.

Hi: Kepemimpinan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilihat dari nilai signifikansi, hipotesis diterima jika nilai sig  $< 0,05$ . Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan uji t nilai sig sebesar 0,038 nilai  $0,038 < 0,05$ , Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima hal ini berarti Kepemimpinan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, KCP Permata Ujung Menteng Jl. Raya Bekasi.

Hi: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilihat dari nilai signifikansi, hipotesis diterima jika nilai sig  $< 0,05$ . Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dengan uji t nilai sig sebesar 0,026 nilai  $0,0026 < 0,05$ , Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima hal ini berarti Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, KCP Permata Ujung Menteng Jl. Raya Bekasi.

H1: Kepemimpinan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilihat dari nilai signifikansi, hipotesis diterima jika nilai sig < 0,05. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dengan uji F nilai sig sebesar 0,000 nilai  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima hal ini berarti Kepemimpinan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji terdapat pengaruh Kepemimpinan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, KCP Permata Ujung Menteng Jl. Raya Bekasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan melakukan beberapa pengujian terhadap variabel yang diteliti maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, KCP Permata Ujung Menteng Jl. Raya Bekasi.
2. Disiplin Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, KCP Permata Ujung Menteng Jl. Raya Bekasi.
3. Kepemimpinan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, KCP Permata Ujung Menteng Jl. Raya Bekasi.

## SARAN

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan kerja dan Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia, KCP Permata Ujung Menteng Jl. Raya Bekasi, Sehingga apabila penelitian selanjutnya ingin meningkatkan kinerja karyawannya maka diperlukan faktor – faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini contohnya etos kerja. Kepada penelitian selanjutnya disarankan menambahkan komponen lain dalam penelitian selanjutnya, Karena ada kemungkinan masih banyak faktor – faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan , misalnya variabel Kepemimpinan kerja, Disiplin kerja, dan lain – lain. Selain itu peneliti juga menganjurkan untuk mencari lebih banyak responden dalam penelitian, Karena semakin banyak responden maka akan semakin banyak pula data yang kita peroleh , sehingga hasil penelitian lebih memuaskan dan lebih banyak informasi di sedalamnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anwar Prabu Mangkunegara. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- [2] Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati & I Wayan Mudiarta Utama. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: GRAHA ILMU
- [3] Eko Budi, Santoso. 2011. Penerapan model pembelajaran cooperative learning tipe stad untuk meningkatkan aktivitas dan hasil belajar tematik pada siswa kelas II SDN Kemirisewu II Pasuruan. Skripsi. PGSD UM
- [4] Hemhill & Coons, 1957, Kepemimpinan dalam Pengembangan Organisasi, Jurnal Lintasan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang, Volume 18 Nomor 1, Malang
- [5] Moleong, Lexy J. 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi. Bandung: Remaja

---

Rosdakarya.

- [6] Priansa, D.J. 2016. Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia, Bandung: Alfabeta
- [7] Republik Indonesia. 2003. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Jakarta: Sekretariat Negara.
- [8] Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta
- [9] Sutrisno, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- [10] Syamsuddinnor. (2014). Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas SDM Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin. Jurnal Socioscientia, 6 (1), 1-44. Diperoleh tanggal 7 November 2014.
- [11] Winarsih, H. 2007. Antioksidan Alami dan Radikal Bebas. Kanisius. Yogyakarta. 281 hal.