

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA BANK SUMSEL BABEL CABANG  
UTAMA KAPTEN A. RIVAI PALEMBANG**



**ASLI**  
JURUSAN MANAJEMEN .....  
FAKULTAS EKONOMI .....  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA

**Skripsi Oleh :**

**NUR ALYA KHAIRUNNISA PUTRI**

**01011482225006**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2025**

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SUMSEL BABEL CABANG UTAMA KAPTEN A. RIVAI PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama : Nur Alya Khairunnisa Putri  
NIM : 01011482225006  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Kosentrasi : Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)

Telah diuji dalam uji komprehensif pada tanggal 10 Januari 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima,

Panitia Ujian  
Komprehensif Palembang,  
10 Januari 2025

Pembimbing Skripsi



**Dr. Hj. Zunaidah, M.Si**  
NIP. 196610221992032002

Penguji,



**Nia Meitisari, S.E., M.Si**  
NIP. 198605202020122010

Mengetahui,  
Kepala Jurusan Manajemen,



**Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M**  
NIP. 198907112018031001

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN PADA BANK SUMSEL BABEL CABANG UTAMA KAPTEN A RIVAI**  
**PALEMBANG”**

Disusun Oleh:

Nama : Nur Alya Khairunnisa Putri  
NIM : 01011482225006  
Fakultas : Ekonomi  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Tanggal: 10 Januari 2025

Dosen Pembimbing



**Dr. Hj. Zunaidah, M.Si**

**NIP. 196610221992032002**

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Alya Khairunnisa Putri  
NIM : 01011482225004  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SUMSEL BABEL CABANG UTAMA KAPTEN A. RIVAI PALEMBANG**

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Tanggal : 10 Januari 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 13 Januari 2025



Nur Alya Khairunnisa Putri  
01011482225006

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“If you never bleed, you’re never gonna grow”*

(Taylor Swift)

*“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah, Tetapi Allah berjanji bahwa  
sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”*

(Q.S Al Insyirah, 94 : 5-6)

*“it will pass, everything you’ve gone through it will pass”*

(Rachel Vennya)

### **Kupersembahkan untuk**

1. Orang Tua Tercinta
2. Kedua Saudaraku
3. Teman-teman Seperjuangan
4. Jurusan Manajemen
5. Fakultas Ekonomi Universitas  
Sriwijaya

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh yang dihasilkan oleh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan objek pada Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang. Selama penyusunan skripsi ini penulis tidak luput dari berbagai kendala dan kesalahan, namun hal demikian dapat diatasi berkat kerja keras, bimbingan, bantuan, serta dukungan dari Orang tua, Dosen Pembimbing dan Rekan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan penelitian dan pendidikan dimasa yang akan datang.

Palembang, Januari 2025



Nur Alya Khairunnisa Putri  
(01011482225006)

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Taufik Marwa, SE. M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E, M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Ahmad Maulana, SE, M.M. selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya selama perkuliahan.
6. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Nia Meitisari, SE, M.Si selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
8. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman yang telah diberikan.
9. Kak Madi selaku pengurus Administrasi Jurusan Manajemen S1 Asal D3 kampus Bukit yang telah membantu dan mendukung saya untuk segala pemberkasan selama kuliah yang sangat berkesan.

10. Seluruh pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah membantu saya selama masa perkuliahan.
11. Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang, segenap karyawan yang telah memberikan data beserta informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
12. Kedua orang tuaku tercinta, Almarhum Nur Hidayat (Ayah) dan Desdanniar (Bunda) yang selalu memberikan semangat, *support*, motivasi serta doa yang tiada hentinya dan selalu ada di saat saya ingin berbagi keluh kesah.
13. Mba, mas dan adikku, Diani Febrina Adhistry, Agus Purnomo dan Ananda Zahrani Sakina serta keponakanku yang lucu Asyifa Athiya Rizqiani, yang selalu memberikan segala bentuk dukungan yang sangat berharga serta mensupport dengan penuh semangat cinta dan sayang.
14. Kepada mba sepupu saya, Ghaisani Putri, terima kasih atas segala dukungan moral, semangat, dan inspirasi yang selalu diberikan. Terima kasih telah menjadi teman berdiskusi yang baik dan selalu memberikan nasihat yang berharga.
15. Kepada Pakde Baryadi dan Mama Lies, terima kasih yang tak terhingga atas segala doa, dukungan, dan perhatian yang selalu mengalir. Yang selalu memberikan motivasi dan kenyamanan, terutama pada saat-saat sulit. Semoga segala kebaikan yang diberikan mendapat balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa.
16. *Support System* terbaik saya, Andika Setiawan, yang selalu ada memberikan bantuan, semangat, dukungan serta usaha tanpa henti selama proses penyelesaian skripsi ini.



17. Kepada sahabat saya Faradila Anjani, Rofika Azrina, Dyah Laras dan Hanny Septia yang telah membantu dan memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
18. Cella, Sarah, Tara, Arif, Intan dan teman-teman Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Angkatan 2022 lainnya yang juga membantu saya selama menempuh perkuliahan.
19. Semua pihak lainnya yang yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah memberikan banyak hal yang membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.

Palembang, Januari 2025



Nur Alya Khairunnisa Putri  
(01011482225006)

## ABSTRAK

### PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SUMSEL BABEL CABANG UTAMA KAPTEN A. RIVAI PALEMBANG

Oleh

Nur Alya Khairunnisa Putri

Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aspek strategis yang harus dikelola dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang. Data diperoleh melalui wawancara dengan seorang Customer Service dan survei terhadap 45 karyawan bank tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan kepemimpinan yang efektif dan peningkatan disiplin kerja untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan di Bank Sumsel Babel.

**Kata kunci:** *Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Sumber Daya Manusia, Bank Sumsel Babel*

Mengetahui,

Pembimbing Skripsi



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP. 196610221992032002

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

**ABSTRACT**

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK SUMSEL BABEL CABANG UTAMA  
KAPTEN A. RIVAI PALEMBANG**

By

Nur Alya Khairunnisa Putri

*Employee performance plays a crucial role in achieving organizational goals, making Human Resource Management (HRM) a strategic aspect that must be well-managed. This study aims to analyze the impact of leadership and work discipline on employee performance at Bank Sumsel Babel, Kapten A. Rivai Palembang branch. Data were collected through interviews with a Customer Service representative and a survey of 45 employees at the bank. The findings show that leadership has a positive and significant effect on employee performance, meaning that the more effective the leadership style, the higher the employee performance. Additionally, work discipline also has a positive and significant effect on employee performance. The higher the level of work discipline, the better the performance achieved. This study emphasizes the importance of implementing effective leadership and improving work discipline to enhance employee performance at Bank Sumsel Babel.*

**Keywords:** *Employee Performance, Leadership, Work Discipline, Human Resource Management, Bank Sumsel Babel*

*Acknowledge,*

*Advisor*



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP. 196610221992032002

*The Head of Management Program*



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

### SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Nur Alya Khairunnisa Putri  
NIM : 01011482225006  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang

Telah kami periksa penulisan baik *grammar* maupun susunan *tensesnya* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembaran abstrak.

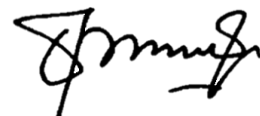
Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
NIP. 196610221992032002

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Mahasiswa : Nur Alya Khairunnisa Putri  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 19 Maret 2001  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Seduduk Putih Komplek Gatra II Blok B. 30  
Palembang  
Alamat E-mail : [alyakhairunnisa0301@gmail.com](mailto:alyakhairunnisa0301@gmail.com)

### Pendidikan Formal :

- Taman Kanak-Kanak : TK MELATI
- Sekolah Dasar : SDN 62 PALEMBANG
- Sekolah Menengah Pertama : SMPN 04 PALEMBANG
- Sekolah Menengah Atas : SMAN 15 PALEMBANG

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF .....	ii
MOTTO .....	iii
PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH .....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	7
1.4.2 Manfaat Praktis .....	7
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN .....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.2 Kepemimpinan .....	8
2.2.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan.....	9
2.2.2. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan .....	10
2.3 Disiplin Kerja.....	11
2.3.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja .....	12
2.3.2 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja .....	12
2.4 Pengertian Kinerja Karyawan .....	13
2.4.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	14
2.4.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2.5 Hubungan antara Variabel Penelitian.....	15
2.5.1 Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan .....	16
2.5.2 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	17
2.6 Penelitian Terdahulu.....	17
2.7 Kerangka Pikiran.....	22
2.8 Hipotesis Penelitian.....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	23
3.2 Rancangan Penelitian .....	23
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	23
3.4 Populasi dan Sampel .....	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	25

3.6 Teknik Analisis Data .....	25
3.6.1 Uji Instrumen.....	25
3.6.1.1 Uji Validitas Instrumen .....	26
3.6.1.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	27
3.6.2 Metode Suksesif Interval (MSI) .....	28
3.6.3 Uji Asumsi Klasik .....	29
3.6.3.1 Uji Autokorelasi .....	29
3.6.3.2. Uji Multikolinearitas.....	29
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	30
3.6.4 Uji Statistik.....	31
3.6.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	31
3.6.4.2 Koefisien Korelasi (r).....	32
3.6.4.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	32
3.6.5 Uji Hipotesis .....	33
3.6.5.1 Uji F.....	34
3.6.5.2 Uji t.....	35
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.8 Definisi Pengukuran Variabel.....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
4.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian .....	38
4.1.1 Sejarah Singkat Bank Sumsel Babel .....	38
4.1.2 Visi Misi Bank Sumsel Babel.....	39
4.1.3 Logo Bank Sumsel Babel .....	40
4.1.4 Struktur Organisasi Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang.....	41
4.2 Hasil Penelitian .....	42
4.2.1 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
4.2.2 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia .....	43
4.2.3 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
4.2.4 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Divisi.....	44
4.2.5 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
4.2.6 Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Status.....	46
4.3 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian .....	47
4.3.1 Disitribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ).....	47
4.3.2 Disitribusi Frekuensi Variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) .....	48
4.3.3 Disitribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan ( $X_2$ ).....	49
4.4 Uji Instrumen .....	50
4.4.1 Hasil Uji Validitas.....	50
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	51
4.5 Metode Suksesif Interval .....	53
4.6 Uji Asumsi Klasik .....	54

4.6.1 Uji Normalitas .....	54
4.6.2 Uji Multikolinearitas .....	56
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas .....	57
4.7 Uji Statistik .....	59
4.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	59
4.7.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) .....	61
4.7.3 Analisis Koefisien Determinasi .....	62
4.8 Uji Hipotesis .....	63
4.8.1 Uji F .....	63
4.8.2 Uji t .....	65
4.9 Pembahasan .....	66
4.9.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan .....	66
4.9.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	71
5.1 Kesimpulan .....	71
5.2 Saran .....	72
DAFTAR PUSTAKA .....	73
LAMPIRAN .....	74



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Karyawan Teller dan CS Bank Sumsel Babel .....	3
Tabel 1.2 Gaya Kepemimpinan Bank Sumsel Babel Kapten A. Rivai .....	4
Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan dan Teller Bank Sumsel Babel .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Skala Likert dengan 5 Skor .....	33
Tabel 3.2 <i>pre-test</i> Uji Validitas .....	37
Tabel 3.3 <i>pre-test</i> Uji Reliabilitas .....	38
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi (r) .....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	47
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Tabel 4.7 Distribusi Variabel Kepemimpinan.....	49
Tabel 4.8 Distribusi Variabel Disiplin Kerja.....	57
Tabel 4.9 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan .....	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	74
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	75
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja.....	76
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas.....	77
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas .....	78
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	80
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	80
Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	81
Tabel 4.21 Hasil Uji F.....	82
Tabel 4.21 Hasil Uji t.....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikiran.....	27
Gambar 4.1 Logo Bank Sumsel Babel .....	40
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang.....	41

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner .....	81
Lampiran 2. Output SPSS Uji <i>pre-test</i> Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	87
Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Kuesioner .....	90
Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	91
Lampiran 5. Metode Suksesif Interval (MSI).....	96
Lampiran 6. Data Frekuensi Profil Responden .....	98
Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik .....	99
Lampiran 8. Hasil Regresi Linear Berganda .....	101
Lampiran 9. Distribusi Jawaban Responden .....	103
Lampiran 10. r tabel .....	108
Lampiran 11. t tabel .....	109
Lampiran 12. F tabel .....	110

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan seseorang dengan tingkat produktif yang berbeda dengan orang lain yang mana produktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi/perusahaan. SDM sendiri dewasa ini sering disebut sebagai aset yang perlu diberikan pelatihan agar kemampuan yang dimiliki dapat terus berkembang. Hal ini dikarenakan jika SDM tidak berkembang maka status aset pada SDM akan berubah menjadi beban bagi perusahaan (Elu & Rahmawati, 2024). Manajemen SDM merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen SDM harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Jadi bisa dikatakan bahwa SDM merupakan asset yang harus dijaga dan dikelola dengan baik oleh perusahaan (Anwar, 2022).

Namun demikian, meskipun manajemen SDM sudah berjalan dengan baik, sering kali terdapat kendala dalam peningkatan kinerja karyawan (Muktamar & Sahibuddin, 2021). Kinerja merupakan hasil ataupun keberhasilan keseluruhan individu dalam menyelesaikan tugas dengan jangka waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai pilihan seperti standar kinerja, tujuan atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan. terlebih dahulu dan dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil tugas tertentu (Ulfa et al., 2021).

Kepemimpinan adalah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pada organisasi/perusahaan (Muzaki et al., 2023). Secara umum, kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memberikan motivasi perilaku untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki individu, kelompok dan budayanya (Ibnu et al., 2021). Suksesnya pengembangan organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya dan komitmen pimpinan organisasi (Rasyid, 2022).

Selain kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada perusahaan adalah disiplin kerja (Muzaki et al., 2023). Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Fauzia et al., 2020). Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya, disiplin kerja yang tinggi akan menekankan pada karyawan untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Bank Sumsel Babel merupakan perusahaan pemerintah daerah yang bergerak di bidang perbankan. Bank Sumsel Babel didirikan pada tanggal 6 November 1957 dengan nama PT. Bank Pembangunan Sumatera Selatan. Setelah diberlakukannya Undang-Undang 13 Tahun 1962 tentang Bank Pembangunan Daerah, sejak tahun 1962, secara resmi seluruh kegiatan PT. Bank Pembangunan Sumatera Selatan menjadi milik Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan status badan hukum perusahaan Daerah, kemudian sejak diberlakukannya Undang-Undang

Nomor 7 Tahun 1992 Tentang perbankan dan sesuai dengan Perda No. 6 Tahun 2000 Tanggal 19 Mei 2000, pada tanggal 1 Oktober 2001 Bank Sumsel mengubah bentuk badan hukum dari Perusahaan Daerah menjadi Perusahaan Perseroan Terbatas. Pada tanggal 20 November 2009, Bank Sumsel berubah nama menjadi Bank Sumsel Babel. Hingga saat ini Bank Sumsel Babel memiliki 31 Kantor Cabang, 54 Kantor Cabang Pembantu, dan 112 Kantor Kas yang tersebar diseluruh daerah Provinsi Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Jumlah Kantor Cabang yang dimiliki oleh Bank Sumsel Babel tersebut sudah termasuk Unit Syariah (Babel, 2024).

Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara/*interview* pada tanggal 15 Juni 2024 pukul 14.00 WIB dengan seorang *Customer Service* bernama Sarah Yunika di Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang. Terdapat permasalahan menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan karena gaya kepemimpinan dan kurangnya disiplin kerja karyawan. Beberapa karyawan melaporkan ketidakpuasan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan, yang berujung pada menurunnya kinerja para karyawan. Situasi ini diperburuk oleh kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, serta minimnya penghargaan atas pencapaian kerja. Adapun masih sering dijumpai karyawan yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, banyak karyawan yang masih telat pada saat apel setiap senin pagi dilaksanakan, ketidakhadiran dikarenakan sakit dan pemanfaatan waktu istirahat siang yang sengaja diletakkan, Padahal ketentuan-ketentuan yang harus dipatuhi oleh karyawan sudah tertulis jelas di tata tertib kerja di Bank Sumsel Babel Kapten A.

Rivai Palembang.

Berdasarkan hasil wawancara/*interview* penulis, berikut adalah tabel Capaian Kinerja Karyawan di Bank Sumsel Babel Kapten A. Rivai Palembang:

**Tabel 1.1 Capaian Kinerja Karyawan Teller dan CS pada Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang**

Nilai	Kriteria	Jumlah Karyawan	Presentase %
> 8.5	Sangat Baik	10	25
6,8 – 8,4	Baik	20	37,5
5,2 – 6,7	Cukup Baik	5	12,5
3,6 – 5,1	Kurang Baik	10	25
Jumlah Karyawan		45	100

Sumber : Bank Sumsel Babel Kapten A. Rivai Palembang 2023

Dari Tabel 1.1, Capaian Kinerja karyawan Teller dan CS pada Bank Sumsel Babel tahun 2023 sebesar 37,5% pada kriteria sangat baik, 25% dengan kriteria baik, dan cukup baik dengan nilai persentase 12,5%, kemudian terdapat 25% pada kriteria kurang baik. Dengan masih adanya penilaian kurang baik pada kinerja karyawan yaitu sebesar 25%, tentu juga dapat memengaruhi performa perusahaan.

**Tabel 1.2 Gaya Kepemimpinan Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang**

Kriteria	Deskripsi	Kemungkinan Penyebab
Lemahnya kerjasama pimpinan dengan bawahan	Pemimpin tidak aktif dalam membentuk suasana kerja yang harmonis dan nyaman	Kurangnya kemampuan berkomunikasi, kurangnya kejujuran, dan kurangnya perhatian pemimpin terhadap kebutuhan bawahan.
Kurangnya kepuasan kerja	Karyawan merasakan kepuasan kerja yang kurang optimal.	Pekerjaan yang monoton, pekerjaan yang banyak, jam kerja berlebih, lingkungan kerja yang kurang kondusif..
Kurangnya Disiplin Kerja	Pemimpin tidak efektif dalam menjalankan peraturan dan mengawasi kinerja pegawai.	Kurangnya perhatian, kurangnya kemampuan berkomunikasi, dan kurangnya komitmen pemimpin.
Rasa bosan dan lelah	Karyawan merasa bosan dan lelah karena pekerjaan yang berlebihan.	Kurangnya motivasi, kurangnya dukungan dari pimpinan, lingkungan kerja yang kurang nyaman

Sumber: Hasil wawancara peneliti pada 15 Juni 2024

Dari Tabel 1.2, diketahui masih terdapat lemahnya kerjasama antara pimpinan dengan bawahan, adapun kepuasan kerja yang dirasakan karyawan kurang optimal, kurangnya disiplin kerja serta rasa bosan dan lelah pada karyawan, kurangnya motivasi yang mendukung dan juga lingkungan kerja yang kurang kondusif yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang diperhatikan.

**Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan Teller dan CS Bank Sumsel Babel Kapten A. Rivai Palembang**

Periode	Jumlah Karyawan	Terlambat Hadir	Tidak Hadir
Januari	45	7	4
Februari	45	4	3
Maret	45	2	-
April	45	6	4
Mei	45	6	4
Juni	45	5	2
Juli	45	3	3
Agustus	45	4	-
September	45	4	3
Oktober	45	3	-
November	45	5	2
Desember	45	2	2

*Sumber : Bank Sumsel Babel Kapten A. Rivai Palembang 2023*

Menurut data absensi pada Tabel 1.3, bisa dilihat terdapat jumlah tertinggi karyawan yang mengalami keterlambatan hadir dan tidak hadir yaitu pada bulan Januari yaitu jumlah karyawan yang telat hadir 7 orang dan jumlah karyawan yang tidak hadir 4 orang lalu diiringi di bulan April dan Mei. Diketahui alasan keterlambatan hadir dikarenakan kelalailan individu dalam mengatur waktu tidur sehingga menyebabkan keterlambatan bangun dan yang tidak hadir dikarenakan kondisi badan tidak sehat.

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 1.1, 1.2, dan 1.3, dapat disimpulkan bahwa terdapat fenomena pada Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja di Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang. Kondisi



ini menjadi dasar bagi penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Mengacu pada hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh (Paryanti & Wardhani, 2024) dan (Mahdalena et al., 2024). Namun ada juga penelitian yang menunjukkan hasil negatif atau tidak signifikan pada kepemimpinan dan disiplin kerja yang diteliti oleh (Purwanto et al., 2023) dan (Sugiarto et al., 2022). Dari hasil beberapa penelitian tersebut, penulis menarik kesimpulan yang masih terbatas, sehingga masih membutuhkan penelitian lebih lanjut untuk diselesaikan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penting bagi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang."**

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka dirumuskan sebuah rumusan masalah, sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang?
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang?

### **3. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang?
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Utama Kapten A. Rivai Palembang?

### **4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari Penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil yang didapat dalam penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi di bidang ilmu tentang kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Bank Sumsel Babel cabang utama Kapten A. Rivai Palembang.

#### **4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan kontribusi pada Bank Sumsel Babel cabang utama Kapten A. Rivai Palembang agar kedepannya dapat lebih baik lagi dalam mengatur sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aesah, S., Suprapti, E., & Hernawati, S. P. (2023). The Influence of Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance. *International Journal of Indonesian Business Review*, 2(2), 162–175. <https://doi.org/10.54099/ijibr.v2i2.679>
- Aika, A. M., Ali, A., & Yulizar, Y. (2022). the Effect of Discipline and Work Environment on Employee Performance At New Hollywood Hotel Pekanbaru. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 4(2), 174–186. <https://doi.org/10.55768/jrmi.v4i2.129>
- Al, C. A., & Sudarwati. (2021). Leadership Role To Improve Employee Performance. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 5(3), 1–11. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Aliefiani Mulya Putri, G., Putri Maharani, S., & Nisrina, G. (2022). Literature View Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.819>
- Anwar, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 18(1), 44–52.
- Aryanti, I., & Perkasa, H. D. (2024). The Effect of Leadership Compensation and Work Discipline on Employee Performance (Study at PT Panca Putra Solusindo Jakarta). *Journal of Multidisciplinary in Social Sciences*, 1(4), 98–108.
- Atik Paryanti, Tri Wardhani, D. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Itama Bekasi. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14, 65–74.
- Aulia, D., & Sucipto, R. H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Inspektorat Jenderal KLHK Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 1(3), 74–82. <https://doi.org/10.70052/juma.v1i3.430>
- Alieviandy, N. S. (2024). *Pengaruh Motivasi , Beban Kerja , Dan Lingkungan Kerja*. 2(7), 405–418.

- Babel, P. B. S. (2024). *Profil Perusahaan*.  
<https://www.banksumselbabel.com/id/about>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Dinda Tri Hapsari, & Agung Dwi Nugroho. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SMAN Olahraga. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 318–326.  
<https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.1655>
- Elu, D., & Rahmawati, I. (2024). Pengelolaan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Kemajuan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 44–49. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.135>
- Emron Edison, Yohny Anwar, I. K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Faizal Rizky, M., Suroso, S., & Teguh Prasetyo, E. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Champ Resto Indonesia Cabang Bekasi). *MENAWAN: Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 2(2), 278–292.  
<https://doi.org/10.61132/menawan.v2i2.398>
- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 511–537.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.  
<https://id.scribd.com/document/785893656/Ghozali-2021>
- Gumelar, B., & Jamaludin, A. (2024). *Performance In PT Mitramas Muda Mandiri Karawang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitramas Muda Mandiri*. 5(2), 5706–5717.
- Hanum, G. K., Andriani, N., Pattiran, M., Idie, D., & Susilowati, E. M. (2023). Kepemimpinan Strategis Dan Kinerja Organisasi: Sebuah Meta-Analisis. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1), 158–166.
- Hersugondo, E. S. dan. (2018). Kepemimpinan yang Efektif dan Perubahan Organisasi. *Fokus Ekonomi*, 7(2), 83–93.

<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=110046&val=550>

- Hikmah Perkasa, D., Arbaina, C., Imelda Novita Susiang, M., Dhyan Parashakti, R., Al Faruq Abdullah, M., & Mini Rostina, C. (2023). The Influence of Discipline, Leadership and Work Environment Toward Employee Performance at BPJSTK in DKI Jakarta Branch. *KnE Social Sciences*, 2023, 471–480. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13696>
- Huseno, T. (2016). Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. In *Media Nusa Creative* (p. 85).
- Ibnu, U., Uis, S., Umar, J. T., Baja, L., Telp, K. B., & Batam, D. P. (2021). Universitas ibnu sina (uis). *Jurnal Jumka*, 1(1), 49–58.
- Indrayani, I., Tinggi, S., & Cirebon, I. E. (2022). Volume: 1; Issue : 1; Year: 2022 Journal Of Resource Management. *Economics And Business*, 2018. <https://portal.xjurnal.com/index.php/REMICS/index>
- Jafar, M. A., Trimulato, T., & Gani, I. (2023). The Influence Of Leadership And Motivation On Employee Performance Moderated By Work Environment. *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 4(1), 20–34. <https://doi.org/10.46367/jps.v4i1.1025>
- Juniarti, A. T., & Putri, darra G. (2021). Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Kaswan. (2024). *Manajemen: Manusia, Kualitas, dan Perubahan* (H. Tribowo (ed.); Cetakan 1). Penerbit Yrama Widya.
- Lestari, D., Nurita, E., & Octavianti, S. (2022). *An Influence Of Leadsrhip And Work Discipline Towards Employee Performance At Pt Surya Semesta Sakti Serpong*. 7(1), 117–128. <http://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/probank>
- Mahdalena, M., Hamid, M., & Rukaiyah, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. *Journal of Management and Social Sciences(JIMAS)*, 3(1), 273–286.
- Muktamar, A., & Sahibuddin, A. R. (2021). Peranan sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian (Multidisiplin Ilmu)*, 52–69.
- Muzaki, F. I., Ulfa Sari, W., Kharisma Putri, I., Septian Arianto, R., & Putra, R. S. (2023). Factors Affecting Performance Employees: Motivation, Leadership, Environment Work, Organizational Culture, and Achievement Work.

*Greenomika*, 5(1), 52–60. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.05.1.5>

- Pangestu, A. G., & Purnama, P. H. (2024). Peran Struktur Organisasi dalam Kunci Sukses Kinerja dan Efisiensi karyawan Koperasi Laboratorium Bisnis Politeknik Negeri Bandung. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 9. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2605>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Pratiwi, H. R., & Sulistiyani, E. (2021). The influence of Work Discipline and Quality Of Work Life toward Employee Performance at PT Jasa Raharja ( Persero ) Kantor Cabang Jawa Tengah. *Admiinstrasi Dan Bisnis*, 22(1), 1–12.
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *\Penerbit Zifatama Publisher (Vol. 53, Issue 9)*.
- Purwanto, E., Muhtadin, I., & Amalia, L. N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(1). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i1.1673>
- Rahayu & Kusmanto. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan “Supportif” terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi kerja dan Kinerja Guru sebagai variabel Mediasi *Studi Pada Guru TK se-kecamatan Slawi Kabupaten Tegal* 1&2. XII(2), 204–216.
- Rasyid, O. N. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 344–356.
- Safrizal, H. B. A. (2023). *Monograf Disiplin Kerja Reward dan Kinerja Karyawan UMKM. 01*, 1–23.
- Sani, E., & Komala, L. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan ISS Indonesia Pada PT Adaro Persada Mandiri Kuningan Jakarta Selatan. 1*(1), 47–58.
- Septiani, Y., & Adiwati, M. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Cabang Utama kebonrojo Surabaya. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 917–928. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3819>
- Sugiarto, A. R., Lengkong, V. P., & Pandowo, M. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Armada Siaga Pada Saat Pandemi Covid-19 The Effect Of Leadership and Work Discipline On The Performance Of CV Armada Siaga Employees During The

Covid-19 Pandemic. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 191–201.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37679>

Ulfa, U., Widowati, S. Y., & Santoso, A. (2021). Determinan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 24–33. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.54>

Umar Basalamah, M. S. A., Jannang, A. R., & Soleman, M. M. (2022). Employee Performance and The Effects of Work Discipline and Individual Ability, With Organizational Supervision as a Moderator. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(1), 23–33. <https://doi.org/10.33096/jmb.v9i1.61>

Wahyuni Amelia, R., Togu Rodo Marbun, S., Ekonomi dan Bisnis, F., Pamulang, U., Surya Kencana No, J., Barat, P., Pamulang, K., & Tangerang Selatan, K. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Arthaguna Mandiri Tangerang Selatan. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(2), 1470–1478. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index1470>

Widhiantara, P. A., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan fgroup cabang kuta. *Jurnal Emas, Vol.3(9)*, 51–70.

Yassir Araffat, M., Ali, H., Indra Bangsawan, M., Kusuma Diarti, D., & Budiono, A. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 758–767. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.2187>

Dhiya'ulhaq, M. D., Nofiawaty, N., & Mavilinda, H. F. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Nasabah Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Kas Balayudha Palembang. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, 12(2). <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v12i2.19122>

Effendhi, L., & Sutrischastini, A. (2022). Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Smart Talenta Multitama Melalui Fungsi Pengawasan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(4), 1103–1118. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i4.613>

Hazmi, F. A. K. S., Priharsari, D., & Pradana, F. (2022). Analisis Pengaruh Gender dan Status Perkawinan terhadap Produktivitas Karyawan Work From Anywhere (WFA). *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 6(11), 5273–5277. <http://j-ptiik.ub.ac.id>

- Muhammad Said., et al 2020. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pariwisata Makassar dalam Melaksanakan Tri Darma Perguruan Tinggi. *Pascasarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar*, 9, 190–199.
- Qurrotu, A., & Noviana, R. (2021). *Perbedaan Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan Perbedaan Komitmen Organisasi ditinjau berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan Riza Noviana Khoirunnisa*. 84–98.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan. *Jurnal Publik Reform Undhar Medan*, 6, 1–16.
- Wajdi, F., & Joharudin, A. (2024). *Kualitas Pelayanan di Bank Sumsel Babel Muaradua Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan*. 2(1), 53–73.
- Wicaksana, S. A., & Asrunputri, A. P. (2020). Identification of Work-Life Balance Dimensions in Millennial Generation Employees in the Banking Sector. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(2), 137–143.
- Yuliani, N. I., & Siregar, O. M. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan the Clinic Beautylosophy Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(1), 289–301. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i1.386>