

## **Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Perekonomian Rakyat Syariah Gebu Prima**

**Putri Amelia Nst<sup>1</sup>, Hotbin Hasugian<sup>2</sup>, Moidalena<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Correspondence: putriamelia.pa359@gmail.com

Received: 22 Juni 2025 | Revised: 30 Juni 2025 | Accepted: 20 Juli, 2025

### **Abstrack**

**Kata kunci :**  
Kinerja Pegawai;  
Gaya  
Kepemimpinan  
partisipatif;  
Motivasi; Disiplin  
Kerja

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Bank Ekonomi Rakyat Syariah Gebu Prima dalam kaitannya dengan motivasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan partisipatif. Fokus penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Ekonomi Rakyat Syariah Gebu Prima dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. menggunakan teknik pengumpulan data yang melibatkan kuesioner dan observasi. Untuk mendapatkan temuan data yang benar dalam pengambilan kesimpulan, digunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis parsial (uji-t) dan simultan (uji-f), dan koefisien determinasi ( $R_2$ ). Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan, dipengaruhi secara positif oleh motivasi, dan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja, menurut temuan penelitian. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan partisipatif

**Keywords:**  
Employee  
Performance;  
Participative  
Leadership Style;  
Motivation; Work  
Discipline

### **Abstract**

The purpose of this study is to determine how PT. The People's Economic Bank Syariah Gebu Prima employees perform in relation to motivation, work discipline, and participative leadership style. An employee of the PT is the focus of this investigation. Syariah's People's Economic Bank With up to 30 responders, Gebu Prima was outstanding. using a technique for gathering data that involves questionnaires and observation. To get correct data findings for drawing conclusions, the validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, partial (t-test) and simultaneous (f-test) hypothesis tests, and determination coefficients ( $R_2$ ) were employed as tool instruments. Employee performance is positively impacted by leadership style, positively impacted by motivation, and positively impacted by work discipline, according to the study's findings. Consequently, it may be said that work discipline, motivation, and a participative leadership style are

## PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan partisipatif, di mana atasan melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang demokratis dan kondusif. Gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi serta mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Selain itu, motivasi kerja merupakan faktor internal yang tidak kalah penting dalam menentukan sejauh mana seorang pegawai akan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan antusiasme, ketekunan, dan loyalitas yang tinggi dalam bekerja. Sementara itu, disiplin kerja mencerminkan sejauh mana pegawai mematuhi aturan, kebijakan, dan etika kerja yang telah ditetapkan. Disiplin yang tinggi akan berdampak positif terhadap efisiensi dan efektivitas kerja.

Bank Perekonomian Rakyat Syariah (BPRS) Gebu Prima sebagai lembaga keuangan syariah yang berkembang di tengah masyarakat, perlu secara terus-menerus meningkatkan kualitas SDM agar dapat bersaing dan memenuhi kebutuhan nasabah. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kinerja karyawan BPRS Gebu Prima dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan partisipatif.

Sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan merupakan komponen yang krusial. Organisasi harus memiliki staf yang berkualifikasi tinggi dan berpengetahuan luas agar operasi manajemen dapat berjalan lancar, dan harus berupaya mengoperasikan bisnis seefisien mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Syamsuddinnor (2014) menegaskan bahwa salah satu aset utama organisasi adalah modal manusianya, yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap strategi pencapaian tujuan organisasi. Proses manufaktur merupakan ilustrasi utama nilai yang diberikan sumber daya manusia bagi suatu bisnis. Terlepas dari sumber daya mentah yang melimpah, teknologi canggih, dan status keuangan yang baik, ketiadaan tenaga kerja yang berpengalaman akan menghambat proses produksi. Kinerja merupakan elemen yang signifikan dan menarik, karena telah menunjukkan keuntungan yang substansial. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan perhatian utama manajemen, karena kapasitas perusahaan untuk mencapai tujuannya dan bertahan bergantung pada mutu tenaga kerjanya. (Syamsuddinnor, 2019).

Ada banyak variabel yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan adalah salah satunya. Gaya kepemimpinan yang efektif akan menginspirasi seseorang untuk berprestasi. Gaya kepemimpinan atasan dapat memengaruhi apakah orang tersebut bekerja dengan baik atau tidak (Regina, 2020).

Elemen pertama dalam meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin memainkan peran penting dalam proses ini dengan memutuskan bagaimana organisasi diimplementasikan dalam perusahaan. Untuk mengawasi organisasi secara efisien, para eksekutif harus memberikan panduan yang jelas tentang visi serta tujuan untuk memastikan bahwa hasilnya selaras dengan aspirasi perusahaan. Selain komponen

kepemimpinan, motivasi karyawan merupakan kunci lainnya. Seorang karyawan dapat termotivasi untuk bekerja sebaik-baiknya guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemimpinya guna menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Annisa Zuhra, 2024), penelitian menunjukkan, Faktor pendorongnya adalah motivasi. Motivasi kerja karyawan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, produktivitas, dan kedisiplinan (Hasibuan, 2019). Salah satu industri yang memiliki dampak signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi negara adalah industri perbankan. Penelitian relevan juga ada dari (Agus Kurniawan, 2022), menyatakan bahwa analisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melibatkan pemahaman bagaimana faktor-faktor ini saling berkaitan dan berkontribusi pada performa kerja individu. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Salah satu lembaga keuangan syariah yang bergerak di bidang keuangan mikro dan kecil dalam ekonomi global kontemporer adalah PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah Gebu Prima. Organisasi yang merupakan salah satu kantor cabang umum PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah Gebu Prima ini berupaya meningkatkan kinerja karyawan guna memaksimalkan potensi perusahaan.

Salah satu unsur yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Hal ini dikarenakan dalam mengelola bawahan dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang tepat. Namun, motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di era globalisasi saat ini, dan seiring dengan perubahan zaman, tuntutan setiap karyawan pun akan berubah. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh sejauh mana insan PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah Gebu Prima menerapkan kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya. Para peneliti berusaha untuk melakukan studi lebih lanjut tentang pentingnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan yang efektif

#### Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Ketika mencoba memengaruhi perilaku orang lain atau bawahan, seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan mereka, yang merupakan standar perilaku. Dalam situasi ini, menjadi penting untuk mencoba mencocokkan pandangan mereka yang akan memengaruhi perilaku dengan mereka yang perilakunya akan dipengaruhi. (Thoha, 2019).

Hal ini menunjukkan betapa pentingnya pemimpin kelompok atau organisasi dalam membantu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan mereka. Ketika mencoba memengaruhi karyawan atau bawahan, penting untuk menyadari bahwa berbagai pemimpin memiliki gaya dan atribut kepemimpinan yang berbeda.

Dari uraian di atas, jelaslah bahwa seorang pemimpin organisasi harus mampu mengarahkan, memengaruhi, memberi inspirasi, dan mengorganisasi orang atau pekerja lain agar mereka mau mengerjakan tugas sesuai dengan kemauannya sendiri sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya.

## Motivasi

Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa kata "motivasi" berasal dari kata "motif" yang berarti kebutuhan batin seorang karyawan yang harus dipenuhi agar ia dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Dengan demikian, inspirasi merupakan hal yang mendorong orang untuk mencapai tujuannya. Selain itu, Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa inspirasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya.

Robbins mengatakan bahwa motivasi merupakan proses untuk mengetahui seberapa intens, ke arah mana, dan berapa lama seseorang akan bekerja untuk mencapai tujuannya. Tesis Herzberg mengatakan bahwa dorongan dipengaruhi oleh hal-hal di dalam dan di luar diri seseorang. Dalam hal karyawan, variabel intrinsik berasal dari dalam diri orang tersebut, sedangkan faktor ekstrinsik dapat berasal dari sumber luar seperti organisasi dan lingkungannya. Hal ini dapat memengaruhi sikap karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya (Siagian, 2011).

## Disiplin Kerja

Para manajer menggunakan disiplin kerja untuk berbicara kepada karyawan tentang mengubah perilaku mereka dan membuat mereka lebih sadar dan bersemangat untuk mematuhi peraturan perusahaan dan standar yang sesuai (Rivai dan Ella Jauvani, 2009).

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja antara lain besarnya kompensasi yang diberikan, ada atau tidaknya pemimpin yang teladan dalam organisasi, ada atau tidaknya pedoman yang jelas yang dapat dijadikan pedoman, keberanian pemimpin dalam bertindak, ada atau tidaknya supervisi pimpinan, perhatian yang diberikan kepada karyawan, dan berkembangnya kebiasaan yang mendukung terbentuknya disiplin (Singodemedjo dalam Sutrisno, 2009).

Menurut Alex. S. Nitisemito (1996), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah ancaman, hukuman yang keras, keterlibatan karyawan dalam menegakkan disiplin kerja, dan panutan pemimpin.

## Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan menurut (Bangun, 2012) adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu sesuai dengan tuntutan jabatannya. Standar pekerjaan merupakan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh suatu pekerjaan agar dapat mencapai tujuannya. Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa variabel individu dan variabel lingkungan mempengaruhi efektivitas seorang karyawan dalam suatu organisasi.

### a) Faktor Individu

Seseorang yang mempunyai integritas kuat antara proses psikologis serta fisiknya dianggap normal secara psikologis. Kunci untuk mengelola dan memaksimalkan potensi seseorang saat melakukan tugas atau aktivitas terkait pekerjaan yang membantu organisasi mencapai tujuannya adalah memiliki fokus yang kuat.

### b) Faktor Lingkungan

Individu dapat mencapai kinerja pekerjaan dengan bantuan variabel lingkungan kerja organisasi. Uraian pekerjaan yang jelas, tujuan yang menantang, gaya komunikasi yang baik, hubungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang dinamis, prospek karier, dan ruang kerja yang memadai merupakan komponen lingkungan organisasi. Berdasarkan pernyataan sebelumnya, kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang menunjukkan bahwa mereka berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus dapat mengevaluasi hasil kerja karyawan sambil melihatnya.

## **METODE**

Metode penelitian merupakan bagian krusial dalam studi ilmiah yang berfungsi sebagai pedoman dalam pelaksanaan penelitian secara sistematis, terukur, dan dapat dipertanggung jawabkan. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi, serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah Gebu Prima.

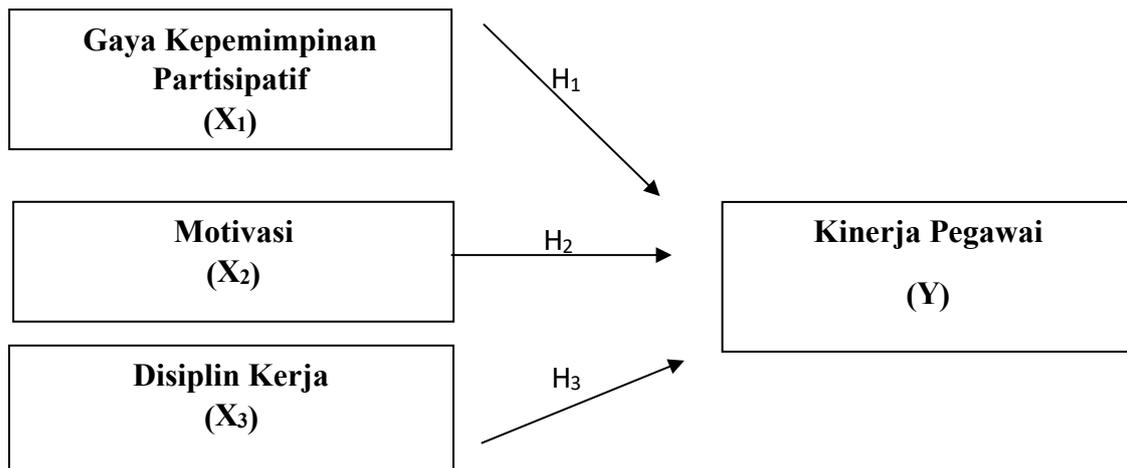
Teknik kuantitatif adalah pendekatan analisis data yang digunakan penulis. Pendekatan ini merupakan jenis penelitian yang melibatkan pengumpulan sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data.

Populasi dipandang sebagai suatu semesta kajian karena merupakan kumpulan semua komponen yang menjadi pokok bahasan penelitian, seperti peristiwa, objek, atau individu yang mempunyai sifat-sifat yang sebanding (Ferdinand, 2006). Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel dalam penelitian di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan kata lain, tidak ada elemen populasi yang dikecualikan dari sampel. Sebanyak 30 orang karyawan PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah Gebu Prima merupakan populasi kajian. Untuk mengetahui hakikat dan ciri-ciri populasi yang dimaksud, maka sampel merupakan suatu proses pengumpulan data dengan mengambil sebagian kecil dari populasi saja (Siregar, 2013).

Metode analisis data kuantitatif adalah teknik pengolahan data yang menggunakan angka dan perhitungan matematis untuk menganalisis informasi dalam penelitian. Metode ini berfokus pada data numerik dan sering menggunakan alat statistik untuk mengolah dan menafsirkan hasil penelitian. Dalam penelitian ini terdapat beberapa pengujian seperti, Uji Validitas, Uji Asumsi Klasik, Uji normalitas, heteroskedastisitas, serta multikolinearitas merupakan uji asumsi tradisional yang dipakai pada penelitian ini. Analisis Regresi Linier Berganda. Uji Hipotesis, Uji t (Parsial), Uji F (Simultan), Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

### **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran yang menjadi dasar penelitian ini dapat dikarakterisasikan sebagai berikut. Kerangka ini berfungsi sebagai dasar untuk pemeriksaan studi ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

H<sub>1</sub> = Di PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah Gebu Prima menilai kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan partisipatif

H<sub>2</sub> = Kinerja karyawan pada PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah Gebu Prima disebut terpengaruh oleh motivasi

H<sub>3</sub> = Disiplin kerja dikatakan berdampak pada PT. Kinerja Pegawai Bank Perekonomian Rakyat Syariah Gebu Prima

H<sub>4</sub> = Di PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah Gebu Prima diyakini disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari bagian hasil analisis dan pembahasan adalah untuk menyajikan simpulan utama dari penelitian yang diteliti dengan memakai data empiris yang dikumpulkan. Untuk memastikan sejauh mana disiplin kerja, motivasi, serta gaya kepemimpinan partisipatif memengaruhi kinerja karyawan, metode statistik digunakan dalam penelitian ini. Peneliti memakai teknik pengujian data termasuk validitas, reliabilitas, regresi, dan uji asumsi tradisional untuk mencoba dan memberikan bukti ilmiah yang mengonfirmasi atau membantah hipotesis.

### Uji Instrumen Data

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada 30 pekerja PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah Gebu Prima sebagai bagian dari pengujian instrumen untuk penelitian ini. Hasil pengujian diperiksa untuk menentukan validitas instrumen dan berfungsi sebagai dasar untuk mengumpulkan informasi untuk penelitian tambahan. Bersama dengan kinerja karyawan, variabel yang diukur meliputi disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan partisipatif.

### A. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah faktor independen dan dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, pola titik Regresi P-Plot Normal digunakan untuk memeriksa apakah data normal. Kurva residu standar dari variabel yang sedang diukur.

2) Uji Heteroskedastitas

Kami menggunakan perangkat lunak aplikasi SPSS versi 21.00 untuk melakukan pengujian. Heteroskedastisitas hadir ketika ada pola, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit). Heteroskedastisitas tidak terjadi jika tidak ada pola yang jelas, seperti ketika titik-titik yang terlihat bergerak di atas dan di bawah 0 pada garis Y (Ghozali, 2009).

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dipakai untuk mengetahui apakah ada hubungan yang sangat kuat antara faktor-faktor independen pada model regresi. Variance Inflation Factor (VIF) dan angka rentang menunjukkan apakah ada multikolinearitas. Jika nilai toleransi > 0,1, atau 10%, dan nilai VIF < 10, maka tidak ada masalah multikolinearitas dengan model regresi (Ghozali, 2005).

### Analisis regresi linear berganda

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengukur sejauh mana variabel independen—disiplin kerja (X3), motivasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X1)—berdampak pada variabel dependen, kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda memiliki bentuk umum sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e,$$

dengan keterangan sebagai berikut:

Y	=Variabel terikat (kinerja pegawai)
a	=Nilai konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	=Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen
X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>3</sub>	=Variabel bebas (gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi, dan disiplin kerja)
e	=Error atau variabel pengganggu

## B. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>), terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial atau individual.

2. Uji F (Simultan)

Uji F mengukur efek gabungan dari semua faktor independen terhadap variabel dependen. Temuan analisis uji F ditampilkan dalam bentuk tabel.

**Tabel 1. Hasil Output Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.192	3	34.397	6.097	.003 <sup>b</sup>
	Residual	146.675	26	5.641		
	Total	249.867	29			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja , gaya kepemimpinan , motivasi

Pengujian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat dilakukan melalui uji F. Berdasarkan hasil perhitungan statistik, nilai  $F_{hitung} = 6,097$ . Berdasarkan penggunaan ambang batas signifikan 0,05 yaitu 0,003. Dari sini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan partisipatif semuanya memiliki dampak pada kinerja karyawan secara bersamaan.

### 3. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) memberikan indikasi sejauh mana masing-masing variabel independen memiliki dampak pada variabel yang sedang dipelajari. Melalui penggunaan analisis varians, sangat mungkin untuk memperoleh pemahaman tentang dampak variabel independen dalam model regresi terhadap nilai variabel dependen.

**Tabel 2. Hasil Output Uji Determinasi**

Model Summary								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Selection Criteria			
					Akaike Information Criterion	Amemiya Prediction Criterion	Mallows' Prediction Criterion	Schwarz Bayesian Criterion
1	.643 <sup>a</sup>	.413	.345	2.375	55.611	.768	4.000	61.215

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja , gaya kepemimpinan , motivasi

Koefisien determinasi (adjusted  $R^2$ ) yang dihasilkan merupakan nilai yang disesuaikan sebesar 0,413, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil perhitungan yang dilakukan terhadap fungsi regresi. Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan partisipatif mampu menjelaskan 41,3% variasi karakteristik kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, sisanya sebesar 58,7% disebabkan oleh faktor lain yang tidak menjadi fokus penelitian ini.

## Pembahasan

1. Kinerja karyawan diuntungkan oleh pendekatan kepemimpinan partisipatif. Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,158 unit untuk setiap peningkatan unit dalam gaya kepemimpinan partisipatif, menurut studi regresi linier, yang menunjukkan hal ini. Di sisi lain, kinerja karyawan yang lebih buruk di PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah Gebu Prima akan dihasilkan dari gaya kepemimpinan partisipatif yang buruk. Seseorang dapat mengamati bahwa pemimpin di PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah Gebu Prima menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif dengan mendengarkan secara aktif bawahannya, menawarkan mereka dukungan yang tinggi, serta melibatkan mereka pada upaya pengambilan keputusan perusahaan. Karena mereka merasa dihargai sebagai pekerja serta terlibat dalam semua urusan perusahaan, karyawan di PT. Bank Perekonomian Rakyat Syariah Gebu Prima dapat berkinerja lebih baik sebagai hasilnya yang memotivasi mereka untuk bekerja keras dan tekun.
2. Di PT. Bank Ekonomi Rakyat Syariah Gebu Prima, kinerja staf dipengaruhi secara positif oleh motivasi. Temuan analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Bank Ekonomi Rakyat Syariah Gebu Prima dipengaruhi secara positif oleh motivasi. Hasil regresi linier yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,134 satuan untuk setiap kenaikan satuan motivasi merupakan bukti bahwa hal tersebut benar adanya. Sebaliknya, apabila pegawai PT. Bank Ekonomi Rakyat Gebu Prima Syariah mengalami penurunan motivasi, maka kinerjanya akan menurun. Pihak organisasi memberikan dukungan berupa insentif baik yang bersifat material maupun non material. Pemberian insentif berupa bonus kepada pegawai yang berprestasi merupakan salah satu bentuk materi yang dapat digunakan untuk memotivasi pegawai. Penghargaan merupakan salah satu bentuk penghargaan non material yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Penghargaan tersebut juga dapat meningkatkan prospek pengembangan karir yang dimiliki oleh pegawai. Di PT. Bank Ekonomi Rakyat Gebu Prima Syariah, hal tersebut terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Karyawan PT. Bank Ekonomi Rakyat Syariah Gebu Prima berkinerja lebih baik jika mereka disiplin dalam bekerja. Kinerja karyawan di PT. Bank Ekonomi Rakyat Gebu Prima Syariah dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja, menurut hasil analisis. Setiap peningkatan disiplin kerja akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,508 satuan, sebagaimana dibuktikan oleh hasil regresi linier. Namun, disiplin kerja yang buruk akan merugikan PT. Kinerja karyawan Bank Ekonomi Rakyat Syariah Gebu Prima. Perusahaan berupaya untuk membangun disiplin kerjayang baik guna meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Ekonomi Rakyat Syariah Gebu Prima. Di antaranya adalah menaati semua peraturan yang ditetapkan perusahaan, seperti datang tepat waktu ke kantor dan menyelesaikan tugas tepat waktu, mematuhi standar kerja dan tugas yang diberikan, serta memberikan teguran kepada karyawan yang melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan akan meningkat akibat meningkatnya gairah kerja perusahaan yang didasari oleh disiplin kerja yang kuat. Di PT. Bank Ekonomi Rakyat Syariah Gebu Prima, hal tersebut terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan di Bank Ekonomi Rakyat PT. Gebu Prima Syariah tentang pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Telah dibuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh karakteristik gaya kepemimpinan partisipatif. Baik nilai yang dihitung sebesar 1,454 maupun t tabel sebesar 2,7500, yang berada di bawah tingkat signifikansi  $\alpha$  (0,05), menguatkan hal ini. Akibatnya, hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima sebagai penjelasan yang tepat dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Variabel motivasi juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai yang dihitung sebesar 1,547 dan t tabel sebesar 2,7500, yang keduanya berada di bawah tingkat signifikansi  $\alpha =$  (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh komponen motivasi. Akibatnya, hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima sebagai penjelasan yang tepat dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Variabel disiplin kerja memiliki dampak yang sangat baik dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan, menurut nilai estimasi sebesar 0,671 dan nilai t tabel sebesar 2,7500. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, menurut ambang signifikansi  $\alpha =$  (0,05). Nilai yang dikenal sebagai koefisien determinasi, atau  $R^2$ , adalah 0,413. Menurut hasil ini, faktor gaya bebas—yang meliputi disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan partisipatif—memiliki dampak besar pada kinerja karyawan, yang mencakup 41,3% dari total. Namun, faktor tambahan yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian tahun ini mungkin menjadi penjelasan dari perbedaan 58,7% yang tersisa dalam kinerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Alex S. Nitisemito, 1996. *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gholia.
- Athiyah. 2011. “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Melalui Perilaku Karyawan Pada Guru SMA Swasta Surabaya Barat”, Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Erlangga.
- Damalang, (2021) *Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan*
- Dessler. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Dzul kifli, Muhammad. 2013. “Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Budidaya dan Pasca panen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan”, Skripsi.

Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.

- Erza, Rizky Nanda. 2011. *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Lestari di Kota Pekanbaru”*, Skripsi, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fuad, Mas’ud. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivriate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS” Kotler, Philip dan Amstrong (2014). Manajemen Pemasaran di Indonesia, Analisis,Perencanaan, Implementasi dan Pengendalian*. Edisi Pertama. Terjemahan: Ancella Anitawati Hermawan. Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Ramaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedelapan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Marimin, Agus. 2011. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta”*, Skripsi. Salatiga: IAIN Salatiga.
- Miner, John B dan George A. Steiner. 1988. *Kebijakan Dan Strategi Manajemen*, Edis Kedua. Jakarta: Erlangga.
- Priyatno, Dwi. 2012. *Belajar praktis analisis parametik dan non parametik dengan SPSS cetakan pertama*. Yogyakarta: Gava Media
- Regina, Reza Aditya. 2010. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”*, Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sobari, Ombi. 2012. *“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Keramika Indonesia Assosiasi Tbk.)”*, Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Siagian, Sondong. P. 2001. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Susanty, Aries & Baskoro, Sigit Wahyu. 2012. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang)”, *J@TI Undip*, Vol VII, No 2 , Mei 2012.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syamsuddinnor. 2014. “Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ben Line Agencies (BLA) Banjarnegara”, *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, Vol. 6, No. 1. Thoha , Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Syahfruddin, (2018). *Manajemen Pemasaran: Analisa Perilaku Konsumen*, Edisi I, Penerbit: Balai Penerbit Fakultas Ekonomi– Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Thoha , Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tjiptono, Fandy (2014). *Strategi Pemasaran*. Edisi II. Cetakan Kesatu. Penerbit: ANDI, Yogyakarta.
- Yulianto, Agus. 2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Batik Danar Hadi Surakarta)”, Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wijaya et al., (2019) *Pengaruh Saluran Distribusi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Produk Alat Kesehatan Merek Omron Pada Pt. Sumber Medika Indonesia Medan (Distributor Alat Kesehatan)*.