

PENGARUH *WORK VALUE* DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEKAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI KASUS PADA PT. BANK BRI CABANG KOTABUMI)

Nurhidayah¹, Veni Devialesti²

nurhidayah.2322311012@mail.darmajaya.ac.id , venidevialesti@darmajaya.ac.id

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Lampung, Indonesia

Abstract

Bank Rakyat Indonesia (BRI) is the largest and oldest government-owned bank in Indonesia. BRI is a State-Owned Enterprises Bank (SOE) that plays an important role in moving the wheels of the national economy. BRI also implements the *Corporate Social Responsibility* (CSR) Program. The phenomenon that occurred that the performance of employees of Bank BRI Kotabumi Branch has decreased, as can be seen from the number of employees who received a very good performance assessment. In 2022, only 8 employees who received the title of excellent performance or around 15.69% of 51 employees, then in 2023 it decreased to 10.91% from 55 employees. This study aims to determine the Influence of *Work Value* and Leadership Style on Employee Performance through Work Discipline as an Intervening Variable in PT. Bank BRI Kotabumi Branch. The type of research is quantitative with associative methods. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires to all employees of PT. Bank BRI Kotabumi Branch which totals 51 employees. The data analysis method uses SEM PLS Data processing with SmartPLS software. Data processing with SmartPLS software.

The results of this study show that the *Work Value* variable does not affect the performance of employees of PT. Bank BRI Kotabumi Branch. Leadership Style has no effect on the Performance of PT. Bank BRI Kotabumi Branch. *Work Value* and Leadership Style affect the performance of employees of PT. Bank BRI Kotabumi Branch. *Work Value* affects the work discipline of PT. Bank BRI Kotabumi Branch. Leadership Style Affects the Work Discipline of PT. Bank BRI Kotabumi Branch. *Work Value* and Leadership Style affect the work discipline of employees of PT. Bank BRI Kotabumi Branch. Employee Performance Affects Employee Work Discipline of PT. Bank BRI Kotabumi Branch.

Keywords: *Work Value*, Leadership Style, Employee Performance and Work Discipline

Abstrak

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah bank milik pemerintah Indonesia yang terbesar dan tertua di Indonesia. BRI merupakan Bank Usaha Milik Negara (BUMN) yang berperan penting dalam menggerakkan roda perekonomian nasional. BRI juga turut melaksanakan Program Tanggung Jawab Sosial atau *Corporate Social Responsibility* (CSR). Fenomena yang terjadi kinerja pegawai Bank BRI Cabang Kotabumi mengalami penurunan, terlihat dari jumlah pegawai yang memperoleh penilaian kinerja sangat baik. Pada tahun 2022 pegawai yang memperoleh predikat kinerja sangat baik hanya berjumlah 8 orang atau sekitar 15,69% dari 51 orang pegawai, kemudian di tahun 2023 menurun menjadi 10,91% dari 55 orang pegawai. Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh *Work Value* dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh

Article history

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed

under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Bank BRI Cabang Kotabumi. Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh Pegawai PT. Bank BRI Cabang Kotabumi yang berjumlah 51 Pegawai. Metode analisis data menggunakan SEM PLS Pengolahan data dengan perangkat lunak SmartPLS. Pengolahan data dengan perangkat lunak SmartPLS.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Work Value* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank BRI Cabang Kotabumi. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BRI Cabang Kotabumi. *Work Value* dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank BRI Cabang Kotabumi. *Work Value* berpengaruh terhadap disiplin kerja PT. Bank BRI Cabang Kotabumi. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja PT. Bank BRI Cabang Kotabumi. *Work Value* dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai PT. Bank BRI Cabang Kotabumi. Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT. Bank BRI Cabang Kotabumi.

Kata Kunci: *Work Value*, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai Dan Disiplin Kerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting bagi setiap organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif dapat berkontribusi pada perkembangan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja individu dalam organisasi berperan krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja individu, seperti pemberian kompensasi yang adil, pelatihan yang tepat, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini diharapkan kedepannya dapat meningkatkan kepuasan pegawai dan komitmen mereka terhadap organisasi, yang pada gilirannya akan mempengaruhi keinginan pegawai untuk tetap bertahan atau bahkan keluar dari organisasi (Soemarsono, 2022).

Namun berdasarkan survei awal yang dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Kotabumi, ditemukan bahwa kedisiplinan kerja pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari meningkatnya jumlah pegawai yang datang terlambat, yang merupakan pelanggaran terhadap disiplin kerja yang ditetapkan. Keterlambatan ini dapat menjadi indikasi rendahnya motivasi pegawai, dimana pegawai yang sering terlambat menunjukkan kurangnya dorongan untuk bekerja dengan baik (Azhari, 2021). Kedisiplinan kerja yang rendah dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya motivasi dan ketidakjelasan peraturan yang berlaku (Feather dalam Mofard, Abedi & Sadrpooshan, 2012).

Kedisiplinan kerja yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, karena tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan produktivitas dan efisiensi kerja pegawai (Fahmi, 2016). Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi dan merencanakan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *Work value* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel moderating di PT. Bank BRI Cabang Kotabumi. *Work value*, yang didefinisikan sebagai orientasi individu dan sikap terhadap pekerjaannya, berperan penting dalam memotivasi pegawai dan meningkatkan kinerja (Hofstede, 1980; Becker & Connor, 1981). *Work value* yang tinggi dapat mendorong

pegawai untuk lebih berkomitmen dan produktif dalam pekerjaan mereka, sehingga berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sementara itu, Gaya kepemimpinan yang mencakup berbagai pendekatan dalam memimpin, juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai (Fitriani, 2017). Gaya kepemimpinan yang mendukung dan partisipatif dapat meningkatkan motivasi pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan mendorong pegawai untuk berkontribusi lebih baik. Dengan demikian, pemimpin yang efektif dapat menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai dan disiplin kerja. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen SDM di perusahaan. Penelitian ini juga akan memberikan wawasan mengenai pentingnya disiplin kerja dan motivasi dalam mencapai tujuan organisasi, serta bagaimana gaya kepemimpinandapat mempengaruhi kedua aspek tersebut. Dengan memahami hubungan antara *work value*, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai, diharapkan perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih baik dalam pengelolaan SDM untuk mencapai kinerja yang optimal.

2. Tinjauan Pustaka

Perilaku organisasi

Robbins & Judge (2013: 10) menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak yang dimiliki individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi, Namun menurut Greenberg dan Baron yang dikutip Wibowo (2013:2), Perilaku organisasi adalah studi tentang apa yang orang pikirkan, rasakan, dan lakukan didalam dan sekitar organisasi.

Work Value

Sheila (2013:5) menyatakan *work value* (nilai kerja) merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi karena kecemerlangan sebuah organisasi sangat bergantung pada nilai kerja individu. Nilai kerja merujuk pada sikap individu terhadap kerja dan berkaitan dengan makna yang diberikan oleh individu terhadap kerja. Cherington (1995) mendefinisikan bahwa *Work Value* merupakan suatu refleksi sikap seseorang terhadap aspek aspek pekerjaannya seperti aktivitas dalam perusahaan dan jenjang karir yang lebih tinggi. *Work value* merupakan hal yang dianggap penting karena mempengaruhi organisasional, performa kerja, produktivitas, dan komitmen organisasi. McShane, et al. dalam Sihombing (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur *Work Value*: 1.*Intrinsic Work Value* 2.*Extrinsic Work Value* 3.*Social Work Value* 4.*Prestise Work Value*

Gaya Kepemimpinan

Loliana (2021) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan rangkaian karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, juga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku dan model strategi yang disukai dan sering diadopsi oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung menunjukkan keyakinan pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, hasil perpaduan antara filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap, dan pemimpin biasanya mengadopsi gaya ini ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Isvandiari (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur gaya kepemimpinan: 1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Tempramen 4. Watak 5. Kepribadian.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016) menyatakan istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau pencapaian aktual yang telah dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya menurut Emron Edison dkk (2016). Fahmi (2016) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur Kinerja Karyawan: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Tanggung Jawab 5. Kerjasama.

Disiplin Kerja

Afandi (2018) menyatakan Disiplin adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban,. Disiplin juga merupakan tindakan untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Afandi (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur Disiplin Karyawan: 1. Ketaatan waktu 2. Tanggungjawab Kerja

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam rangka dan dianalisis dengan teknik statistik. Menurut Suliyanto (2018) penelitian kuantitatif adalah suatu analisis data yang dilandaskan pada filsafat positifisme yang bersifat *statistics* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di PT. Bank BRI Cabang Kotabumi.

Populasi

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank BRI Cabang Kotabumi.

Sampel

Teknik sampel yang digunakan adalah *Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* digunakan karena jumlah karyawan PT. Bank BRI Cabang Kotabumi yang berjumlah 51 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh*.

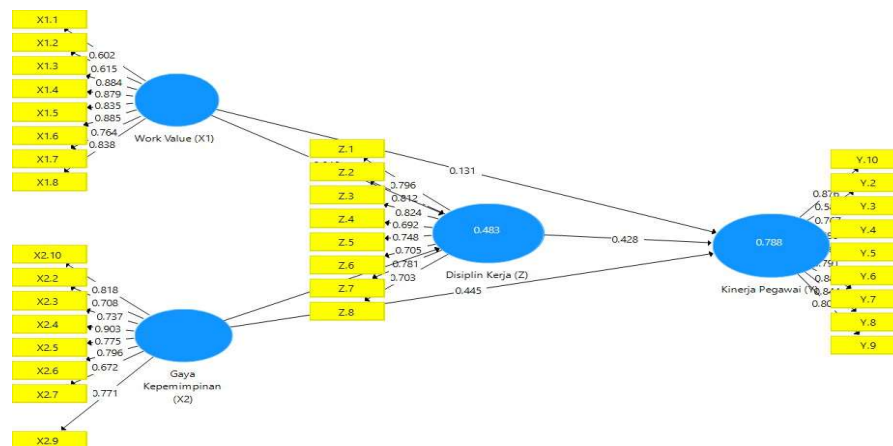
4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Analisis Outer Model

Indikator individu dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Berdasarkan pada result for outer loading menunjukkan adanya indikator memiliki loading di dibawah 0,60 dan tidak signifikan. Model struktural dalam penelitian ini ditampilkan pada Gambar berikut ini:

Gambar 1. Model Struktural Penelitian *Partial Least Square*



Sumber : Output Program Smart PLS, 2025

Mengevaluasi Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Work Value	0,576
Gaya Kepemimpinan	0,602
Kinerja Pegawai	0,630
Disiplin Kerja	0,632

Sumber : Output Program Smart PLS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan nilasi AVE diatas 0.5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan, Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel *Work value*, Gaya Kepemimpinan, kinerja pegawai dan disiplin kerja telah memiliki Average Variance Extracted yang baik.

Mengevaluasi Composite Reliability

Tabel 2. Composite Reability

Variabel	Composite Reliability
Disiplin Kerja (Z)	0,916
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,915
Kinerja Pegawai (Y)	0,934
Work Value (X1)	0,931

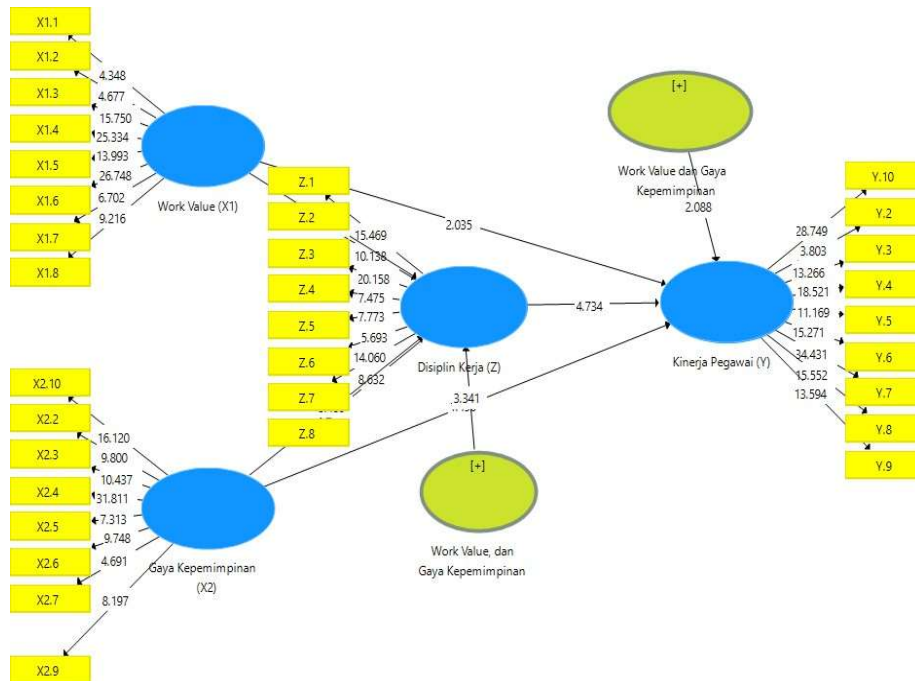
Sumber: Output Program Smart PLS, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat setiap konstruk atau variabel tersebut memiliki nilai Composite Reliability di atas 0,7 yang menandakan bahwa Interval Consistency dari variabel *Work Value*, gaya kepemimpinan, kinerja pegawai dan disiplin kerja memiliki reabilitas yang baik.

Analisis Inner Model

Menguji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Berikut ini gambar hasil pengujian dengan *bootstrapping*:

Gambar 2. Hasil Bootstrap



Sumber: Output Program Smart PLS, 2025

Nilai *R-Square*

Tabel 4. Hasil Uji *R-Square*

Variabel	R Square
Kinerja pegawai	0,814
Disiplin kerja	0,509

Sumber: Output Program Smart PLS, 2025

1. Tabel 4. nilai R-square menunjukkan nilai R-Square untuk variabel *Work value* dan Gaya Kepemimpinan diperoleh sebesar 0,814. Hasil ini menunjukkan bahwa *Work Value* dan Gaya kepemimpinan dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 81,4%.
2. Tabel 4. nilai R-square menunjukkan nilai R-Square untuk variabel *Work value* dan gaya kepemimpinan diperoleh sebesar 0,509. Hasil ini menunjukkan bahwa *Work Value* dan Gaya Kepemimpinan dapat menjelaskan variabel disiplin kerja sebesar 50,9%.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,640	4,734	0,000
Gaya Kepemimpinan (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	0,803	5,480	0,000
Gaya Kepemimpinan (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,247	1,496	0,141
Work Value (X1) -> Disiplin Kerja (Z)	-0,130	1,114	0,271
Work Value (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,189	2,035	0,047
Work Value dan Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Pegawai (Y)	-0,170	2,088	0,042
Work Value, dan Gaya Kepemimpinan -> Disiplin Kerja (Z)	0,299	3,341	0,002

Sumber : Output Program Smart PLS, 2025

1. Hasil pengujian hipotesis pertama pengaruh *work value* terhadap kinerja pegawai, didapatkan nilai koefisien P Value sebesar 0,047. Jika nilai P value dibandingkan dengan alpha

(0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,047) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel *work value* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank BRI Cabang Kotabumi.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, didapatkan nilai koefisien P Value sebesar 0,141. Jika nilai P value dibandingkan dengan alpha (0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,141) lebih besar dari nilai Alpha (0,05). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank BRI Cabang Kotabumi.

3. Hasil pengujian hipotesis ketiga pengaruh *Work Value* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, didapatkan nilai koefisien P Value sebesar 0,042. Jika nilai P value dibandingkan dengan alpha (0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,042) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa variabel *Work value* dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank BRI Cabang Kotabumi.

4. Hasil pengujian hipotesis keempat pengaruh *work value* terhadap disiplin kerja, didapatkan nilai koefisien P Value sebesar 0,271. Jika nilai P value dibandingkan dengan alpha (0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,271) lebih besar dari nilai Alpha (0,05). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis keempat menyatakan bahwa variabel *work value* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai PT. Bank BRI Cabang Kotabumi.

5. Hasil pengujian hipotesis kelima pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, didapatkan nilai koefisien P Value sebesar 0,000. Jika nilai P value dibandingkan dengan alpha (0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,000) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis keempat menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai PT. Bank BRI Cabang Kotabumi.

6. Hasil pengujian hipotesis keenam pengaruh *work value* dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, didapatkan nilai koefisien P Value sebesar 0,002. Jika nilai P value dibandingkan dengan alpha (0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,002) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis keempat menyatakan bahwa variabel *work value* dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai PT. Bank BRI Cabang Kotabumi.

7. Hasil pengujian hipotesis ketujuh pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, didapatkan nilai koefisien P Value sebesar 0,000. Jika nilai P value dibandingkan dengan alpha (0,05) hal tersebut menunjukkan bahwa nilai P Value (0,000) lebih kecil dari nilai Alpha (0,05). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai PT. Bank BRI Cabang Kotabumi.

4.2 Pembahasan

Pembahasan *Work Value* Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sharma, Sunny & Parmar (2017) singkatnya *Work Value* adalah tujuan yang memotivasi individu untuk bekerja. Smola dan Sutton (2002) mengatakan bahwa *Work Values* adalah standar evaluative terkait dengan pekerjaan maupun lingkungan dari pekerjaan tersebut yang diyakini benar atau yang diyakini penting. Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Value* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank BRI Cabang Kotabumi. Hal ini sesuai dengan hasil peneliti Yamelda (2023) yang menyatakan bahwa *Work Value* berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Pembahasan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh oleh seorang pemimpin untuk mengontrol dan meningkatkan Kinerja Pegawainya. Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015).

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank BRI Cabang Kotabumi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nata (2021) yang dimana hasil penelitian tersebut memang menunjukan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan *Work Value* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Penting sekali mengidentifikasi Kinerja Karyawan pada perusahaan, Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan yang lain. Saat melakukan pekerjaan, tentu karyawan sangat menginginkan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Perasaan aman tersebut dapat menjadi suatu stimulator yang luar biasa di dalam mempertahankan sikap kerja karyawan secara jangka panjang. Sikap kerja seorang karyawan yang baik akan membawa dampak positif terhadap kinerja karyawan. Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Value* dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada karyawan PT. Bank BRI Cabang Kotabumi.

Pembahasan *Work Value* Terhadap Disiplin Kerja

Work Value yang peneliti temukan pada PT. Bank BRI Cabang Kotabumi sudah cenderung baik, tetapi masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki *work value* yang cukup. Hal ini disebabkan pegawai tersebut terlambat dan salah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan beberapa pegawai masih ada yang diingatkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini tentu akan menyebabkan kinerja pegawai menjadi terganggu atau rendah. Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin yang baik. Maka Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Value* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Bank BRI Cabang Kotabumi.

Pembahasan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek kerja, yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya performance kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Hasibuan (2013) menuturkan bahwa dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja karyawan dengan kelompok atau perusahaan. Apabila disiplin dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah dan kemungkinan masalah tersebut dapat diatasi secara cepat dan mudah". Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Bank BRI Cabang Kotabumi.

Pembahasan *Work Value* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Work Value yang peneliti temukan PT. Bank BRI Cabang Kotabumi sudah cenderung baik, tetapi masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki *work value* yang cukup. Hal ini disebabkan pegawai tersebut terlambat dan salah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

kepadanya dan beberapa pegawai masih ada yang diingatkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini tentu akan menyebabkan kinerja pegawai menjadi terganggu atau rendah. Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan gaya kepemimpinan.

Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Nadira 2014). Gaya kepemimpinan juga merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin yang mampu menggunakan gaya kepemimpinan dengan tepat, maka mampu menggunakan untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan semua potensi bawahan dilingkungannya. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan. Maka berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Value* dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Kotabumi.

Pembahasan Kinerja Pegawai Terhadap Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek kerja, yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya performance kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan. Hasibuan (2013) menuturkan bahwa dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja karyawan dengan kelompok atau perusahaan. Apabila disiplin dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah dan kemungkinan masalah tersebut dapat diatasi secara cepat dan mudah.

Penting sekali mengidentifikasi Kinerja Karyawan pada perusahaan, Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan yang lain. Saat melakukan pekerjaan, tentu karyawan sangat menginginkan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Perasaan aman tersebut dapat menjadi suatu stimulator yang luar biasa di dalam mempertahankan sikap kerja karyawan secara jangka panjang. Sikap kerja seorang karyawan yang baik akan membawa dampak positif terhadap kinerja karyawan. Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Kotabumi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Masarif (2024) yang dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Guru berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh *work value* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel moderating (studi kasus pada PT. Bank BRI cabang kotabumi), Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work Value* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank BRI Cabang Kotabumi
2. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank BRI Cabang Kotabumi
3. *Work Value* dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank BRI Cabang Kotabumi

4. *Work Value* berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai PT. Bank BRI Cabang Kotabumi
5. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai PT. Bank BRI Cabang Kotabumi
6. *Work Value* dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai PT. Bank BRI Cabang Kotabumi
7. Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai PT. Bank BRI Cabang Kotabumi

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adhelina, C., Noviantoro, D., & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT. Pusri Palembang dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial*.
- [2] Afandi Fandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Zanafa Publishing.
- [3] Almasdi. (2024). The Effect Of Work value And Work Discipline On Employee Performance With Leadership Style As A Moderating Variable. *Journal of Business Economics and Management*.
- [4] Alnawafleh, E. A. T., Abd Halim, M. S. B., & Tambi, A. M. B. A. (2017). The impact of human resource management practices, organizational culture, motivation and knowledge management on job performance with leadership style as moderating variable in the Jordanian commercial banks sector. *Journal of Reviews on Global Economics*.
- [5] Asymar., Nurhaliza, H., & Ratnawati, A. I. (2024). Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Kawasan Asia Tenggara. *Kompleksitas: Jurnal Ilmiah Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*
- [6] Aziizah, D. U. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT BPR Kendali Artha Perseroda (Doctoral dissertation, STIE Bank BPD Jateng).
- [7] Bangun W (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta, Elrlangga
- [8] Cherrington, D. J. (1995). *The management of human resources* (4th Edition ed)
- [9] Edison, Anwar, & Komariyah (2016). *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Bandung: Alfabeta
- [10] Fahmi, Irham. 2016. *Manajmen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta: Bandung
- [11] Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta:: Bumi Aksara.
- [12] Isvandiari, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toeng Market Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*
- [13] Li W, Liu X, Wan W. (2008). Demographic effect of work values and management implications. *Journal of Buisness Ethics*.
- [14] Loliyana, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Di Bandar Lampung. *Jurnal Perspektif Bisnis*
- [15] Lyons, S. T., Higgins, C. A., & Duxbury, L. (2010). Work values: Development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of organizational behavior*
- [16] Mangkunegara, P. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung.: Remaja Rosdakarya
- [17] Masarif, A. F., Karnadi, K., & Minullah, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel

Intervening. Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)

[18] Paramita, L. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. EJournal Administrasi Negara.

[19] Pranata, A., Suyantiningsih, T., & Hakimah, Y. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pemandu Lalu Lintas Penerbangan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Pada Perum Lppnpi Cabang Palembang. Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi.

[20] Rahmawati, L., & Puspitasari, R. N. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala PAUD Terhadap Peningkatan Mutu Lembaga. Prosiding Lokakarya Pendidikan Islam Anak Usia Dini lain Ponorogo

[21] Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama

[22] Sihombing, S. O., & Berlianto, M. P. (2018). Antecedents of employee loyalty in educational setting: An empirical study. International Research Journal of Business Studies

[23] Sintia, N. R., & Samuel, B. (2016). Pengaruh Employee Engagement Dan Work value Terhadap Job Hopping Karyawan Generasi Millennial Pada Golden Tulip Jineng Resort Bali. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.

[24] Suliyanto. (2018). Metode Penelitian Bisnis: Untuk Skripsi, Tesis, Dan Disertasi” . Yogyakarta. : CV Andi Offset Edisi I

[25] Sunarto, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Kreatif.

[26] Wijayanto, B. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk Cabang Narogong. Jurnal Ekonomi dan Industri Volume 21, No.2, Mei-Agustus 2020

[27] Yamelda, R. (2023). Pengaruh Work value Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital.