

# **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Tingkat Kepercayaan Pegawai Dan Peranan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan Jawa Tengah**

**Azima Warda Kamila<sup>1</sup>, Djauhar Edi Purnomo<sup>2</sup>, Muhammad Arifiyanto<sup>3</sup>**

*Program Studi Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah*

*Pekalongan Pekalongan*

[kamilaazima10@gmail.com](mailto:kamilaazima10@gmail.com)

## **Abstrak**

Tujuan kajian ini ialah menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, tingkat kepercayaan pegawai, serta budaya organisasi pada kinerja pegawai KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan. Metode yang dipakai pada artikel ini adalah metode kuantitatif, dengan sampel 30 pegawai (responden) KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan. Data dihimpun melalui kuesioner dan observasi, kemudian dianalisis melalui uji statistik deskriptif, uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta uji hipotesis. Temuan analisis menerangkan: 1) Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. 2) Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. 3) Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. 4) Tingkat kepercayaan pegawai memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. 5) Peran budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. dan 6) Semua variabel memiliki pengaruh secara simultan pada kinerja pegawai KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan Jawa Tengah.

**Kata Kunci:** *budaya organisasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kinerja pegawai, motivasi kerja, tingkat kepercayaan pegawai*

***The Influence of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Employee Trust Level, and the Role of Organizational Culture on the Performance of Employees at KSPPS BMT Istiqlal in Pekalongan City, Central Java***

## **Abstract**

*The purpose of this study is to analyze the influence of leadership style, work motivation, work discipline, employee trust level, and organizational culture on the performance of employees at KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan. This article employs a quantitative method, with a sample consisting of 30 employees (respondents) from KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan. Data were collected through questionnaires and observation, and then analyzed using descriptive statistical tests, validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, and hypothesis testing. The analysis findings indicate that: (1) Leadership style has a significant influence on employee performance; (2) Work motivation has a significant influence on employee performance; (3) Work discipline has a significant influence on employee performance; (4) Employee trust level has a significant influence on employee performance; (5) Organizational culture plays a significant role in influencing employee performance; and (6) All variables simultaneously have a significant influence on the performance of employees at KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan.*

**Keywords:** *employee performance, employee trust level, leadership style, organizational culture, work motivation, work discipline*

## PENDAHULUAN

Dalam hal pelayanan, salah satu indikator yang banyak dipakai untuk mengukur keberhasilan sebuah lembaga ialah sumber daya manusia yang ada dalam lembaga tersebut (Wijaya, Rizal, & Elinda, 2020). Hal tersebut dikarenakan SDM menjadi pelaku utama setiap kegiatan usaha, tidak terkecuali lembaga BMT. Sumber daya manusia di lingkungan BMT menjadi ujung tombak bagi keberhasilan BMT itu sendiri dan arena hal ini setiap BMT berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sebagai tolok ukur keberhasilan organisasi, kualitas SDM bisa dilihat melalui kinerja yang diberikan para pegawainya (Wijaya, Rizal, & Elinda, 2020). Kinerja pegawai ialah aspek yang mencakup kualitas serta kuantitas hasil kerja seorang pegawai atas kewajiban yang diberikan perusahaan. Rony (2019), menerangkan kinerja pegawai sebagai prestasi yang diraih seorang pegawai ketika menjalankan tugas serta kewajiban yang diberi oleh perusahaan.

Siagian & Khair (2018) menyebut bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dalam suatu perusahaan. Satu dari sekian faktor internal ini adalah gaya kepemimpinan. Pada konteks ini, gaya kepemimpinan merujuk pada norma tingkah laku yang dipergunakan seseorang untuk memberikan pengaruh pada bawahannya. Pengaruh, arahan dan pengendalian yang diberikan memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja para bawahannya. Selain itu, pengaruh dan arahan yang diberikan juga diharapkan mampu untuk menjadi motivasi kerja bagi para bawahan. Motivasi kerja didefinisikan sebagai sebuah dorongan yang muncul dalam diri individu dalam menumbuhkan ketekunan serta menjalankan pekerjaannya. Kasmir (2016) memberikan pernyataan bahwa seorang pegawai yang mempunyai motivasi yang kuat dalam dirinya, maka ia akan tergerak untuk menjalankan pekerjaannya secara lebih baik.

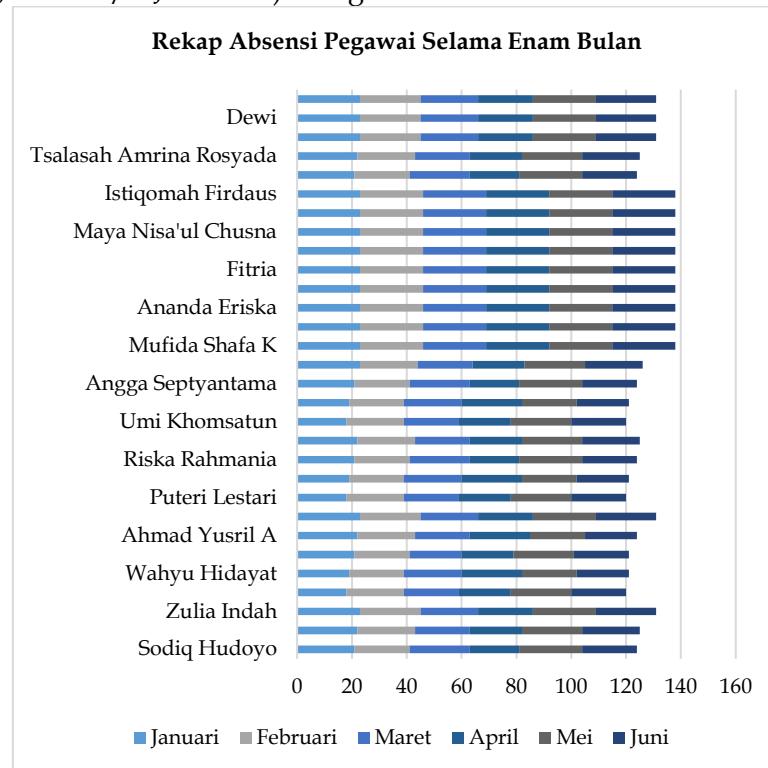
Di samping gaya kepemimpinan serta motivasi kerja, ada faktor lainnya yang memiliki pengaruh pada kinerja pegawai, yakni disiplin kerja. Susanto (2019) menyebutkan bahwa disiplin kerja merujuk pada sikap dan tingkah laku positif yang dilaksanakan pegawai dalam bentuk penghormatan, kepatuhan serta ketiaatan pada tiap aturan yang ditetapkan organisasi. Lebih jauh, disiplin kerja bisa terbentuk dengan dorongan pimpinan (Kusumasari, Siahaan, & Rahmawati, 2019). Pimpinan bisa mendorong penciptaan rasa tanggung jawab pada pekerjaan dalam diri para bawahan. Hal lain yang turut berpengaruh dalam kinerja pegawai adalah tingkat kepercayaan mereka, baik kepada pimpinan maupun perusahaan. Menurut Fitriah (2022), kepercayaan didefinisikan sebagai asumsi, harapan positif serta keyakinan yang berasal dari aspek kognitif seseorang pada orang lain bahwa orang lain itu akan bertindak sebagaimana yang diharapkan.

Selanjutnya, budaya organisasi juga memberikan pengaruh pada kinerja pegawai dalam organisasi tersebut (Alagaraja & Arulraj, 2021). Budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, kepercayaan, serta sikap yang berkembang dalam sebuah organisasi serta mempengaruhi cara orang berinteraksi serta bekerja di dalamnya. Budaya organisasi yang positif bisa menumbuhkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat menaikkan kinerja individu maupun kinerja organisasi. Dalam konteks perusahaan, budaya organisasi yang positif serta kuat bisa membantu membangun identitas perusahaan dan memperkuat nilai-nilai yang ingin disampaikan perusahaan kepada masyarakat.

Merujuk pada banyaknya faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pekerja, maka diperlukan studi yang spesifik untuk melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja di sebuah perusahaan, termasuk di KSPPS BMT Istiqlal. Sebagai lembaga keuangan syariah yang melayani masyarakat dalam berbagai bidang, kinerja pegawai di KSPPS BMT Istiqlal sangat penting dalam melaksanakan kegiatan KSPPS BMT Istiqlal. Hal ini sejalan dengan temuan (Rosyida, 2010) yang menyebutkan bahwa kinerja pegawai akan memberikan pengaruh pada hasil yang didapatkan KSPPS BMT Istiqlal. Namun, dalam penelitian tersebut

(Rosyida, 2010) tidak mengemukakan lebih jauh terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja.

Terkait dengan hal tersebut, menurut data terbaru penurunan kinerja pegawai KSPPS BMT Istiqlal juga tercermin melalui absensi dan data capaian target pegawai dalam enam bulan terakhir (Januari s/d Juni 2024) sebagai berikut:



**Gambar 1.1 Grafik Absensi Pegawai KSPPS BMT Istiqlal**

Adapun data capaian target kerja pegawai dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1 Capaian Kinerja Pegawai**

Nama Pegawai	Target Pencapaian (Jumlah Customer Baru)	Realisasi Pencapaian	Persentase Pencapaian	Periode
Sodiq Hudoyo	100	70	70%	Januari - Juni 2024
M. Khotib	100	80	80%	Januari - Juni 2024
Zulia Indah	100	80	80%	Januari - Juni 2024
Hidayatul Mufidah	100	70	70%	Januari - Juni 2024
Wahyu Hidayat	100	70	70%	Januari - Juni 2024
Nur Aini	100	85	85%	Januari - Juni 2024
Ahmad Yusril A	100	80	80%	Januari - Juni 2024
Nila Salsabila	100	80	80%	Januari - Juni 2024
Puteri Lestari	100	70	70%	Januari - Juni 2024
Bahtiar Yusuf	100	80	80%	Januari - Juni 2024
Riska Rahmania	100	85	85%	Januari - Juni 2024
Anastasya Bella A	100	70	70%	Januari - Juni 2024
Umi Khomsatun	100	75	75%	Januari - Juni 2024
Dina Permatasari P	100	70	70%	Januari - Juni 2024
Angga Septyantama	100	75	75%	Januari - Juni 2024
Septian Noor Jamal	100	70	70%	Januari - Juni 2024
Mufida Shafa K	100	75	75%	Januari - Juni 2024
M.Arif Mahardika	100	80	80%	Januari - Juni 2024
Ananda Eriska	100	90	90%	Januari - Juni 2024
Vibiani Rethoningtyas	100	90	90%	Januari - Juni 2024

Nama Pegawai	Target	Realisasi Pencapaian	Percentase Pencapaian	Periode
	Pencapaian (Jumlah Customer Baru)			
Fitria	100	80	80%	Januari - Juni 2024
M. Zaky Rozin	100	70	70%	Januari - Juni 2024
Maya Nisa'ul Chusna	100	70	70%	Januari - Juni 2024
Arisa Tri Kusmawati	100	70	70%	Januari - Juni 2024
Istiqomah Firdaus	100	70	70%	Januari - Juni 2024
Hafiz	100	70	70%	Januari - Juni 2024
Tsalalah Amrina	100	80	80%	Januari - Juni 2024
Rosyada				
Dina	100	70	70%	Januari - Juni 2024
Dewi	100	65	65%	Januari - Juni 2024
Mutia Salsabila	100	70	70%	Januari - Juni 2024
Rata-rata Capaian		75%	75%	Januari - Juni 2024

Berdasarkan grafik dan tabel di atas, maka terlihat bahwa masih kedisiplinan dan target capaian kinerja dari pegawai KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan Jawa Tengah masih belum maksimal, di mana berdasarkan absensi terlihat masih banyak karyawan yang sering absen. Melihat hal tersebut, kemungkinan hal ini menjadi faktor belum tercapainya target capaian dalam enam bulan terakhir, dimana berdasarkan kinerja terlihat bahwa rata-rata capaian dari kinerja pegawai KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan Jawa Tengah masih di angka 75% dari target, dimana hal ini masih berada di bawah target yang dimiliki.

Dengan latar belakang ini, maka tujuan artikel ini adalah mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, tingkat kepercayaan pegawai serta peranan budaya organisasi pada kinerja pegawai KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan Jawa Tengah.

## LANDASAN TEORI

*Job performance* merepresentasikan pencapaian individu dalam menuntaskan tugas yang jadi tanggung jawabnya, yang mencakup aspek kualitas, kuantitas, serta keandalan hasil kerja. Individu yang mampu bekerja secara optimal cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi dan menghasilkan *output* yang berkualitas (Wijaya, Rizal, & Elinda, 2020).

Kartono (2016) menjelaskan gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola perilaku normatif yang diterapkan individu saat berupaya mempengaruhi tindakan individu lainnya. Sementara, menurut Goetsch dan Davis dalam Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah kemampuan dalam menumbuhkan motivasi serta rasa tanggung jawab penuh dari orang lain dalam mendukung pencapaian maupun melebihi sasaran organisasi.

Menurut Sunyoto (2015) dalam (Falilah & Wahyono, 2019) motivasi kerja menggambarkan situasi internal yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian tindakan dalam rangka mewujudkan keinginannya. Sementara, Wibowo (2016) dalam Adinata (2015) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku aktif yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan tertentu.

Menurut Ndraha dalam Sinambela dan Lestari (2022), disiplin kerja diartikan sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan individu dengan tujuan memperoleh hasil atau nilai yang positif dari tindakannya. Sementara, Hasibuan dalam Sinambela dan Lestari (2022) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kecakapan individu dalam bekerja dengan konsisten, telaten, serta patuh terhadap peraturan yang berlaku tanpa melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditentukan.

Evans dalam Caniago dan Sudarmi (2021) mendefinisikan *trust* sebagai kepercayaan pegawai pada organisasi, pimpinan, atau rekan kerjanya yang ia yakini dapat memberikan dampak positif padanya. Kepercayaan ini bukanlah sesuatu yang instan, melainkan

berkembang melalui observasi dan pengalaman interaksi. Di sisi lain, Johnson dalam Caniago dan Sudarmi (2021) menegaskan *trust* meliputi kondisi di mana pegawai ada dalam posisi untuk memilih mempercayai rekan kerjanya, meskipun keputusan tersebut berpotensi menghasilkan konsekuensi yang merugikan maupun menguntungkan.

Menurut Jacques dalam Nawawi (2015), budaya organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem yang mengatur pola pikir serta perilaku yang diikuti bersama oleh seluruh anggota organisasi, yang menuntut anggota baru untuk memahami atau mengadopsi sebagian atau seluruh sistem tersebut agar diakui keberadaannya dalam organisasi. Di sisi lain, Victor Tan dalam Nawawi (2015) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan norma yang meliputi keyakinan, sikap, nilai-nilai utama (*core values*), serta pola perilaku yang secara langsung membentuk pola kerja dalam organisasi.

### **Pengembangan Hipotesis**

Temuan analisis Gunawan & Syamsudin (2022) menerangkan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan pada kinerja pekerja. Kajian Isnaini & Kurniawati (2020) menyatakan ada pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai.

Hipotesis 1: Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja pegawai KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan Jawa Tengah.

Penelitian yang dilakukan Rifai, Ramly, & Bijang (2022) menyatakan motivasi mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja pekerja. Selanjutnya penelitian Erti, Murnawati, & Tasril (2022) menyebutkan motivasi kerja mempunyai pengaruh kuat pada kinerja PT.Citra Bina Niaga Cabang Pekanbaru.

Hipotesis 2: Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja pekerja KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan Jawa Tengah.

Penelitian Erti, Murnawati, & Tasril (2022) menyebutkan motivasi kerja mempunyai pengaruh kuat pada kinerja PT.Citra Bina Niaga Cabang Pekanbaru. Di samping itu, penelitian Isnaini & Kurniawati (2020) menyatakan ada pengaruh signifikan pada kinerja pekerja.

Hipotesis 3: Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pekerja KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan Jawa Tengah.

Penelitian Addury (2022) menerangkan variabel *trust* memiliki pengaruh pada kinerja pekerja.

Hipotesis 4: Tingkat kepercayaan pegawai mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja pegawai KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan Jawa Tengah.

Dalam penelitian yang dilakukan Gunawan & Syamsudin (2022) menegaskan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif pada kinerja pekerja. Selanjutnya studi Isnaini & Kurniawati (2020) menyebutkan ada pengaruh positif budaya organisasi pada kinerja pekerja.

Hipotesis 5: Peranan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja pekerja KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan Jawa Tengah.

Studi Isnaini & Kurniawati (2020) menyebutkan gaya kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi serta disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan pada kinerja pegawai.

Hipotesis 6: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, tingkat kepercayaan pegawai, dan peranan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja pekerja KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan Jawa Tengah.

## **METODE PENELITIAN**

Kajian ini memakai metode kuantitatif. Sugiyono (2017) menerangkan kajian kuantitatif didasarkan pada prinsip positivisme, dengan fokus pada pengujian hipotesis melalui data yang diperoleh dari populasi atau sampel tertentu melalui instrumen penelitian, dan dianalisis secara statistik. Artikel ini menjadikan seluruh pegawai KSPPS BMT Istiqlal Kota

Pekalongan sebagai populasi penelitian, yang berjumlah 30 orang. Berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Priadana dan Sunarsi (2021), apabila populasi berjumlah <100 orang, maka seluruhnya diambil sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel pada peneliti ini ialah 30 responden. Adapun objek penelitian ini adalah seluruh pegawai di KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan.

Artikel ini memakai dua jenis sumber data, yakni data primer serta sekunder. Priadana & Sunarsi (2021) menjelaskan data primer diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Pada kajian ini, data primer dikumpulkan dari KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan. Sedangkan data sekunder meliputi referensi berupa jurnal dan buku yang relevan dengan variabel penelitian. Penghimpunan data diperoleh melalui observasi serta penyebaran kuesioner. Kemudian data dianalisis dengan pengujian statistik deskriptif, uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan analisis regresi linear berganda), serta uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Statistik Deskriptif

**Tabel 1.2 Uji Statistik Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	30	37	50	44.73	3.443
Motivasi Kerja	30	28	40	35.63	3.327
Disiplin Kerja	30	41	50	45.97	2.593
Kepercayaan Pegawai	30	22	35	30.47	3.411
Budaya Organisasi	30	38	49	45.40	2.581
Kinerja Pegawai	30	37	48	44.40	2.990
Valid N (listwise)	30				

Menelaah hasil uji tersebut, ditemukan gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata 44,73 dan standar deviasi 3,443, menunjukkan adanya keragaman pendekatan kepemimpinan yang dirasakan pegawai. Motivasi kerja mencatat rata-rata 35,63 dan standar deviasi 3,327, menandakan perbedaan tingkat motivasi di antara individu. Disiplin kerja dengan rata-rata 45,97 dan standar deviasi 2,593 juga memperlihatkan variasi tingkat kedisiplinan pegawai. Tingkat kepercayaan pegawai menunjukkan rata-rata 30,47 dengan standar deviasi 3,411, mengindikasikan beragamnya rasa percaya antar sesama maupun terhadap atasan. Budaya organisasi memiliki rata-rata 45,40 dengan standar deviasi 2,581, menunjukkan perbedaan persepsi pegawai terhadap nilai dan norma organisasi. Sementara itu, kinerja pegawai rata-rata sebesar 44,40 dengan standar deviasi 2,990, mengindikasikan bahwa tidak semua pegawai menunjukkan tingkat kinerja yang sama, dari yang sangat baik hingga yang kurang optimal. Secara keseluruhan, data menunjukkan adanya keragaman yang cukup signifikan dalam seluruh variabel yang diteliti.

### Uji Validitas

**Tabel 1.3 Uji Validitas**

Item pertanyaan Variabel Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	r hitung	r tabel	Ket
Pernyataan No.1	0,696	0,3610	Valid
Pernyataan No 2	0,676	0,3610	Valid
Pernyataan No.3	0,683	0,3610	Valid
Pernyataan No.4	0,446	0,3610	Valid
Pernyataan No.5	0,678	0,3610	Valid
Pernyataan No.6	0,612	0,3610	Valid
Pernyataan No.7	0,741	0,3610	Valid
Pernyataan No.8	0,629	0,3610	Valid

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
Pernyataan No.9	0,538	0,3610	Valid
Pernyataan No.10	0,610	0,3610	Valid
<b>Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)</b>			
Pernyataan No 1	0,621	0,3610	Valid
Pernyataan No.2	0,663	0,3610	Valid
Pernyataan No.3	0,765	0,3610	Valid
Pernyataan No.4	0,671	0,3610	Valid
Pernyataan No.5	0,871	0,3610	Valid
Pernyataan No.6	0,744	0,3610	Valid
Pernyataan No.7	0,716	0,3610	Valid
Pernyataan No.8	0,736	0,3610	Valid
<b>Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)</b>			
Pernyataan No.1	0,418	0,3610	Valid
Pernyataan No.2	0,502	0,3610	Valid
Pernyataan No.3	0,619	0,3610	Valid
Pernyataan No.4	0,683	0,3610	Valid
Pernyataan No.5	0,487	0,3610	Valid
Pernyataan No.6	0,518	0,3610	Valid
Pernyataan No.7	0,595	0,3610	Valid
Pernyataan No.8	0,543	0,3610	Valid
Pernyataan No.9	0,544	0,3610	Valid
Pernyataan No.10	0,551	0,3610	Valid
<b>Variabel Tingkat Kepercayaan Pegawai (X<sub>4</sub>)</b>			
Pernyataan No.1	0,846	0,3610	Valid
Pernyataan No.2	0,749	0,3610	Valid
Pernyataan No.3	0,709	0,3610	Valid
Pernyataan No.4	0,725	0,3610	Valid
Pernyataan No.5	0,716	0,3610	Valid
Pernyataan No.6	0,770	0,3610	Valid
Pernyataan No.7	0,788	0,3610	Valid
<b>Variabel Peranan Budaya Organisasi (X<sub>5</sub>)</b>			
Pernyataan No.1	0,499	0,3610	Valid
Pernyataan No.2	0,578	0,3610	Valid
Pernyataan No.3	0,521	0,3610	Valid
Pernyataan No.4	0,584	0,3610	Valid
Pernyataan No.5	0,420	0,3610	Valid
Pernyataan No.6	0,515	0,3610	Valid
Pernyataan No.7	0,473	0,3610	Valid
Pernyataan No.8	0,535	0,3610	Valid
Pernyataan No.9	0,384	0,3610	Valid
Pernyataan No.10	0,562	0,3610	Valid
<b>Variabel Kinerja Pegawai (Y)</b>			
Pernyataan No.1	0,625	0,3610	Valid
Pernyataan No.2	0,532	0,3610	Valid
Pernyataan No.3	0,780	0,3610	Valid
Pernyataan No.4	0,598	0,3610	Valid
Pernyataan No.5	0,386	0,3610	Valid
Pernyataan No.6	0,674	0,3610	Valid
Pernyataan No.7	0,461	0,3610	Valid
Pernyataan No.8	0,645	0,3610	Valid
Pernyataan No.9	0,433	0,3610	Valid
Pernyataan No.10	0,485	0,3610	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2024

Mencermati uji tersebut terlihat bahwa uji validitas  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka butir pernyataan bisa diartikan valid serta layak dipakai untuk menghimpun data penelitian.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 1.4 Uji Reliabilitas**

Variabel	Alph a	Standar Alpha	Keterangan n
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,833	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )	0,868	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0,739	0,60	Reliabel
Tingkat Kepercayaan Pegawai ( $X_4$ )	0,877	0,60	Reliabel
Peranan Budaya Organisasi ( $X_5$ )	0,679	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,763	0,60	Reliabel

Membaca hasil uji di atas, terlihat setiap variabel memperoleh nilai koefisien *Cronbach Alpha* 0,60. Nilai ini menerangkan setiap butir pernyataan kuesioner penelitian adalah reliabel.

### Uji Normalitas

**Tabel 1.5 Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		30
Normal Parameters <sup>b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.06729132
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.093
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Menelaah hasil uji *kolmogorof-smirnov* di atas, bisa diketahui bahwa nilai Asymp signifikan (2-tailed) ada di atas, *level of signifikan* 5 % yakni sebesar 0,200, maka bisa diambil simpulan data yang dipakai ialah berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 1.6 Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	.305	3.277	
Gaya Kepemimpinan	.785	1.274	
Motivasi Kerja	.689	1.451	
Disiplin Kerja	.377	2.652	
Kepercayaan Pegawai	.707	1.414	
Budaya Organisasi			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Merujuk pada hasil uji tersebut, bisa dilihat tiap variabel memperoleh nilai tolerance  $> 0,1$  serta nilai VIF  $< 10$ . Nilai tersebut bisa diartikan berarti model variabel independen yang dipakai pada penelitian ini tak menunjukkan adanya multikolinearitas.



## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 1.7 Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.060	3.151			.654	.520
Gaya Kepemimpinan	-.098	.063		-.516	-1.547	.135
Motivasi Kerja	-.007	.041		-.034	-.163	.872
Disiplin Kerja	.047	.056		.187	.843	.407
Kepercayaan Pegawai	.095	.057		.497	1.658	.110
Budaya Organisasi	-.037	.055		-.147	-.669	.510

a. Dependent Variable: abs

Mencermati hasil uji tersebut, bisa dilihat nilai signifikansi variabel budaya organisasi, kepemimpinan, serta kepercayaan pekerja  $>0,05$  sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel tersebut.

## Analisis Linear Berganda

**Tabel 1.8 Analisis Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-4.161	5.702			-.730	.473
Gaya Kepemimpinan	.294	.115	.338	2.566	.017	
Motivasi Kerja	.190	.074	.212	2.574	.017	
Disiplin Kerja	.228	.101	.198	2.256	.033	
Kepercayaan Pegawai	.265	.104	.302	2.545	.018	
Budaya Organisasi	.222	.100	.192	2.212	.037	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Menelaah hasil uji persamaan regresi, konstanta sebesar -4,161 menandakan tanpa kontribusi variabel bebas, kinerja pegawai cenderung menurun. Setiap variabel bebas memberikan pengaruh positif terhadap kinerja: gaya kepemimpinan berkontribusi 0,294, motivasi kerja 0,190, disiplin kerja 0,228, tingkat kepercayaan pegawai 0,265, dan peran budaya organisasi sebesar 0,222. Artinya, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepercayaan, dan budaya organisasi, maka kinerja pegawai KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan akan semakin meningkat, dengan asumsi faktor lainnya tetap konstan.

## Uji F

**Tabel 1.9 Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	226.166	5	45.233	32.863	.000 <sup>b</sup>
Residual	33.034	24	1.376		
Total	259.200	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepercayaan Pegawai, Gaya Kepemimpinan

Menelaah hasil uji ANOVA nilai F test adalah 32,863 dengan tingkat signifikan 0,000 yang  $< (\alpha) = 0,05$ , kemudian nilai Mean Square Regressionnya (45,233) jauh lebih besar daripada Mean Square Residual (1,376), di mana hal ini menerangkan variasi yang dijelaskan model jauh lebih besar dibandingkan dengan variasi yang tidak dijelaskan oleh model.

Sehingga bisa diartikan model yang dipakai dalam penelitian bagus (fit) dan layak dipakai pada penelitian.

### Uji T

**Tabel 1.10 Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-4.161	5.702			-.730	.473
Gaya Kepemimpinan	.294	.115		.338	2.566	.017
Motivasi Kerja	.190	.074		.212	2.574	.017
Disiplin Kerja	.228	.101		.198	2.256	.033
Kepercayaan Pegawai	.265	.104		.302	2.545	.018
Budaya Organisasi	.222	.100		.192	2.212	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Mencermati hasil uji hipotesis, diperoleh seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan. Gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan signifikansi 0,017 dengan uji t sebesar 2,566, motivasi kerja (X2) memiliki signifikansi 0,017 dan uji t 2,574, disiplin kerja (X3) memperoleh signifikansi 0,033 dan uji t 2,256, tingkat kepercayaan pegawai (X4) tercatat dengan signifikansi 0,018 dan uji t 2,545, serta peran budaya organisasi (X5) menunjukkan signifikansi 0,037 dengan uji t 2,212. Karena semua nilai signifikansi  $< 0,05$ , hal tersebut bisa diartikan tiap variabel tersebut diterima hipotesisnya dan berkontribusi secara positif pada peningkatan kinerja pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 1.11 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 <sup>a</sup>	.873	.846	1.173

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepercayaan Pegawai, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji tersebut menggambarkan nilai R Square adalah 0,873, yang artinya semua variabel dependen pada kajian ini memiliki pengaruh sebesar 87,3% pada nilai perusahaan, sementara sisanya 12,7% dipengaruhi variabel lainnya di luar penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan Jawa Tengah

Temuan kajian menerangkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pekerja, dan nilai signifikansi  $0,017 < 0,05$ . Artinya, hipotesis H1 yang menyatakan adanya pengaruh positif serta signifikan gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan dapat diterima. Berdasarkan kuesioner, mayoritas responden setuju terhadap pernyataan terkait gaya kepemimpinan, seperti pada pernyataan bahwa atasan memberikan petunjuk yang jelas, dimana 100% responden memberikan tanggapan positif. Demikian pula, dalam aspek kinerja karyawan, seluruh responden menyatakan memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan tugas mereka. Hasil ini memperkuat gaya kepemimpinan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena seorang pemimpin yang dapat mengarahkan dan memotivasi pegawai akan

mendorong tercapainya tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan diibaratkan seperti pupuk yang membantu tanaman bertumbuh optimal.

Temuan tersebut selaras dengan studi oleh Gunawan & Syamsudin (2022) menerangkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pekerja. Kemudian kajian Isnaini & Kurniawati (2020) mengatakan ada pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, serta disiplin kerja pada kinerja pekerja. Selain itu penelitian Gunawan & Syamsudin (2022) menyebutkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai.

#### **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan Jawa Tengah**

Penelitian menunjukkan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai, dan nilai signifikansi  $0,017 < 0,05$ , sehingga hipotesis H2 diterima. Mayoritas responden juga setuju dengan pernyataan bahwa gaji dibayarkan tepat waktu, di mana 96,7% responden memberikan tanggapan positif. Dukungan ini sejalan dengan kuesioner kinerja pegawai, di mana seluruh responden menyatakan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugasnya. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi, seperti pembayaran gaji yang tepat waktu, mampu mengarahkan dan menggerakkan pegawai untuk bekerja lebih optimal. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih teliti, kreatif, inovatif, dan siap mengambil inisiatif, yang secara keseluruhan meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta keberhasilan organisasi.

Temuan tersebut selaras dengan kajian Rifai, Ramly, & Bijang (2022) menyatakan motivasi memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai. Selanjutnya kajian Erti, Murnawati, & Tasril (2022) menerangkan motivasi kerja serta disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja PT.Citra Bina Niaga Cab. Pekanbaru. Kajian lainnya Perdana & Rozi (2021) menemukan motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial pada kinerja pegawai.

#### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan Jawa Tengah**

Penelitian membuktikan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai, dan nilai signifikansi  $0,033 < 0,05$ , sehingga hipotesis H3 diterima. Mayoritas responden setuju terhadap pernyataan disiplin kerja, khususnya mengenai kehadiran tepat waktu, dengan 100% responden memberikan tanggapan positif. Temuan ini juga didukung oleh kuesioner kinerja pegawai yang menunjukkan seluruh responden merasa memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugasnya. Hasil ini menegaskan bahwa disiplin kerja mendorong ketepatan waktu, keteraturan, dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kepercayaan diri, serta efektivitas kerja tim.

Temuan tersebut selaras dengan studi Erti, Murnawati, & Tasril (2022) menerangkan motivasi kerja serta disiplin kerja memiliki korelasi dengan kinerja PT.Citra Bina Niaga Cabang Pekanbaru. Kemudian studi Isnaini & Kurniawati (2020) menegaskan gaya kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, serta disiplin kerja berpengaruh secara simultan pada kinerja pegawai. Selain itu Kamariah & Junaidi (2021) menjelaskan ada disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial pada kinerja pegawai.

#### **Pengaruh tingkat kepercayaan pegawai terhadap kinerja pegawai KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan Jawa Tengah**

Penelitian menunjukkan tingkat kepercayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja, dan nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$ , sehingga hipotesis H4 diterima. Mayoritas responden setuju bahwa rekan kerja atau atasan segera membantu saat mereka mengalami masalah, dengan 93,3% responden memberikan tanggapan positif. Temuan ini juga diperkuat oleh kuesioner kinerja yang menunjukkan seluruh responden merasa memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugasnya. Hasil ini menegaskan bahwa kepercayaan antar

pegawai dan terhadap atasan penting dalam meningkatkan kinerja, mengurangi stres, menciptakan rasa aman, serta membantu pegawai fokus menyelesaikan tugas secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Temuan tersebut selaras dengan kajian Addury (2022) menerangkan variabel trust atau kepercayaan memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Studi lainnya Ardiwinata et al., (2023) mengaskan *trust* mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai. Selain itu studi Setiawan & Ekhsan (2020) mendapatkan hasil bahwa kepercayaan mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai.

### **Pengaruh peranan budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan Jawa Tengah**

Penelitian membuktikan bahwa peranan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi  $0,037 < 0,05$ , sehingga hipotesis H5 diterima. Mayoritas responden (96,7%) setuju mereka mempunyai kemampuan serta sumber daya yang cukup untuk menuntaskan tugas, memperkuat temuan ini. Hal tersebut senada dengan hasil kuesioner kinerja pegawai yang menerangkan seluruh responden merasa sesuai dengan tugas yang diberikan. Dengan demikian, bisa diartikan budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku, meningkatkan motivasi, dan membantu pegawai fokus pada tujuan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dan efisiensi kerja.

Temuan tersebut senada dengan studi Gunawan & Syamsudin (2022) menjelaskan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Kemudian studi Isnaini & Kurniawati (2020) menyatakan seluruh variabel bebas secara bersamaan mempunyai pengaruh pada variabel terikat yakni kinerja pekerja. Selain itu kajian Kamariah & Junaidi (2021) menemukan ada pengaruh budaya organisasi secara parsial pada kinerja pekerja.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Tingkat Kepercayaan Pegawai, dan Peranan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan Jawa Tengah**

Hasil uji F menerangkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, tingkat kepercayaan pegawai, serta budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis H6 diterima. Kelima faktor ini saling berkaitan dan membentuk sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memacu motivasi, yang mendorong kedisiplinan, meningkatkan kepercayaan, dan memperkuat budaya organisasi. Optimalisasi kelima elemen ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, serta berkelanjutan.

Temuan ini senada dengan studi Isnaini dan Kurniawati (2020) mengatakan ada gaya kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, serta disiplin kerja secara simultan pada kinerja pegawai. Penelitian lainnya dilakukan Ahmad, Zainudin, & Ansari (2022) menerangkan gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan secara simultan pada kinerja pegawai. Kajian lainnya Septyarini & Tupen (2022) menemukan seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif secara simultan pada variabel terikat yakni kepuasan kerja pegawai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Merujuk pada hasil analisa di atas, bisa diambil kesimpulan semua variabel independen yakni gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, tingkat kepercayaan pegawai, serta peran budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pekerja KSPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan, dan nilai signifikansi setiap variabel di bawah 0,05. Secara rinci, gaya kepemimpinan ( $p = 0,017$ ;  $t = 2,566$ ), motivasi kerja ( $p = 0,017$ ;  $t = 2,574$ ), disiplin kerja ( $p = 0,033$ ;  $t = 2,256$ ), tingkat kepercayaan ( $p = 0,018$ ;  $t = 2,545$ ), serta budaya

organisasi ( $p = 0,037$ ;  $t = 2,212$ ) semuanya menunjukkan hubungan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Secara simultan, seluruh variabel tersebut juga bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, terbukti dari nilai signifikansi uji F 0,000.

Adapun keterbatasan kajian ini yakni: variabel yang dianalisis hanya meliputi gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, tingkat kepercayaan pegawai, serta budaya organisasi, sementara faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja belum dijelajahi. Jumlah sampel dalam penelitian ini terbatas pada 30 pegawai KPPS BMT Istiqlal Kota Pekalongan Jawa Tengah, sehingga hasilnya kurang representatif. Penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data berpotensi menimbulkan bias karena jawaban responden bisa saja tidak mencerminkan kondisi sebenarnya.

Berdasarkan hasil temuan ini, disarankan agar penelitian berikutnya memperluas cakupan dengan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, semangat kerja, atau komitmen organisasi. Selain itu, memperbanyak jumlah sampel akan meningkatkan validitas hasil penelitian. Mengingat keterbatasan kuesioner, metode lain seperti eksperimen atau pendekatan investigatif juga direkomendasikan. Bagi KPPS BMT Istiqlal, penting untuk terus mengembangkan program pelatihan kepemimpinan, memperkuat budaya organisasi, meningkatkan motivasi kerja, serta membangun komunikasi yang transparan untuk memperkuat kepercayaan pegawai, sehingga kinerja dapat semakin optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Addury, M.M. (2022). Pengaruh Trust pada Kinerja Pegawai dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi. *IBSE Economic Journal*, 1(1).
- Adinata, U.W.S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, serta Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan KJKSBMT Tamzis Bandung. *JEBE*, 8(1), 41359.
- Alagaraja, M., & Arulraj, A. (2021). The Impact of organizational culture on employee performance: A review. *International Journal of Business And Society*, 96-108.
- Caniago, A., & Sudarmin, W. (2021). Analisa Pengaruh Kepercayaan serta Motivasi Pegawai pada Kinerja Perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 11(2), 1-15.
- Erti, L., Murnawati, M., & Tasril, T. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai PT.Citra Bina Niaga Cabang Pekanbaru. *JDS*, 7(2), 312-325.
- Falillah, F., & Wahyono, W. (2019). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, serta Kompetensi pada Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 897-911.
- Fitriah, R. (2022). Korelasi Tingkat Keterbukaan Pemimpin dengan Tingkat Kepercayaan pada Pemimpin Pegawai IndoPrima Plastik Gresik. *Jurnal Ekombis Review*, VII(02), 47-57.
- Gunawan, W. & Syamsudin, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi serta gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai melalui motivasi kerja DLHKP Kab. Gunung Mas. *Journal Of Environment and Management*, 2(3), 15-26.
- Isnaini, B., & Kurniawati, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal serta Pelayanan Terpadu Kab. Pasuruan. *Journal Management and Business Applied*, 2(3).
- Kamariah, K., & Junaidi, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi serta Disiplin Kerja pada Kinerja Pekerja PT.Bank Mandiri Cab. Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 11(2).
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen SDM: Teori & Praktik*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kusumasari, B., Siahaan, A., & Rahmawati, R. (2019). The Effect of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance of PT. BEI. *International Journal of Applied Business And Economic Research*, 16(3), 208-2018.
- Nawawi, I. (2015). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Ed. Pertama. Jakarta: Penerbit Prenada media Group.
- Perdana, B.R., & Rozi, F. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi serta Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja ASN. *Business And Accounting Education Journal*, 1(2), 331-338.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.
- Rifai, A., Ramly, M., & Bijang, J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, serta Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kab. Luwu Timur. *Jurnal Ekonomi Global*, 2(1), 177-194.
- Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rony, M. (2019). Pengaruh Religiusitas, Kepemimpinan, Etos Kerja, Kepuasan Kerja serta Kompensasi pada Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Inverting: Studi pada KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem, Bojonegoro. *Thesis*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Rosyida, F. (2010). Pengaruh Kualitas Pelayanan pada Kepuasan Nasabah (Studi Kasus di BMT Istiqlal Pekalongan). *Skripsi*, STAIN Pekalongan.
- Septyarini, E., & Tupen, O. B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, serta Disiplin Kerja pada Kepuasan Kerja Pegawai KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 2,(4) 917-932.
- Siagian, T.S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Inverting. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.

- Sinambela, E.A., & Lestari, U.P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, serta Kemampuan Kerja pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan & Kewirausahaan*, 11(9), 179-191.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja serta Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai Divisi Penjualan PT.Rembaka. *AGORA*, VII(1), 21-37.
- Wijaya, A., Rizal, S., & Elinda, A. (2020). The Effect of Human Resource Management on the Performance of Regional Owned Enterprises in Indonesia. *Journal Of Accounting and Investment*, 21(1), 54-64.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Ed. Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.