

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT JASA RAHARJA  
(PERSERO) PERWAKILAN KEDIRI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

**DEVI RAHMAWATI**

**NPM: 2012010411**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI  
TAHUN 2024**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi oleh:

**DEVI RAHMAWATI**  
NPM: 2012010411


Judul:

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT JASA RAHARJA (PERSERO)  
PERWAKILAN KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada  
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 10 Juli 2024

Pembimbing I



Dr. Rr. Forijati, M.M  
NIDN. 0028016701

Pembimbing II



Itot Dian Raharjo, M.M  
NIDN. 0718118401

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh:

DEVI RAHMAWATI  
NPM: 2012010411

Judul:

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT JASA RAHARJA  
(PERSERO) PERWAKILAN KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri  
Pada tanggal: 10 Juli 2024

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Rr. Forijati, M.M
2. Penguji I : Zulistiani, S.Pd, M.M
3. Penguji II : Itot Bian Raharjo, M.M



Mengetahui,  
Dekan FEB



Dr. Amin Tohari, M.Si  
NIDN. 0715078102

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Devi Rahmawati  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/tgl. Lahir : Nganjuk, 26 Juli 2001  
NPM : 2012010411  
Fak : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 10 Juli 2024  
Yang Menyatakan

  
METERAI  
TEMPEL  
28ALX261450494  
Devi Rahmawati  
NPM: 2012010411

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto:**

“Bila ada seseorang yang membuangmu seperti sampah,  
maka ketahuilah akan ada seseorang yang mengambilmu seperti berlian”.

- Ali Bin Abi Thalib –

### **Kupersembahkan karya ini buat:**

Diri saya sendiri sebagai pembuktian dan pengingat bahwa saya mampu mengerjakan apapun selama saya mempunyai kemauan dan keinginan yang kuat.

Untuk kedua orang tua dan keluarga inti saya yang sangat berjasa dalam proses saya selama ini beserta doanya yang tidak pernah terputus untuk saya, saya sangat bersyukur memilikinya.

## ABSTRAK

Pada saat ini persaingan global di dunia kerja sangat membutuhkan manusia yang berfikiran maju, cerdas, inovatif, dan mampu bekerja dengan penuh semangat untuk mengikuti kemajuan zaman yang ditandai dengan perubahan aktivitas potensi dan komunikasi keseluruhan informasi. Berbagai organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja dari seluruh bagian organisasi untuk dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai suatu organisasi tentunya akan berusaha bekerja dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang diinginkan organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Perwakilan Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan metode sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 orang pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri. Dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda menggunakan jasa *software SPSS for windows versi 23*.

Kesimpulan hasil dari penelitian ini adalah (1) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Perwakilan Kediri. (2) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Perwakilan Kediri. (3) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Perwakilan Kediri. (4) Gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Perwakilan Kediri.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi Kinerja**

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk kelulusan Mata Kuliah Skripsi pada Program Studi Manajemen.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. **Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd.**, selaku rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan dan memotivasi kepada seluruh mahasiswa Fakultas Ekonomi terutama mahasiswa Program Studi Manajemen.
2. **Bapak Dr. Amin Tohari, M.Si.**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. **Ibu Restin Meilina, S.E. M.M.**, selaku Kaprodi Manajemen.
4. **Ibu Dr. Rr. Forijati, M.M.**, selaku Dosen Pembimbing 1 yang selalu berkenan memberikan waktunya dan dengan sabar membimbing hingga terselesainya skripsi ini.
5. **Bapak Itot Bian Raharjo, M.M.**, selaku Dosen Pembimbing 2 yang selalu berkenan memberikan waktunya dan dengan sabar membimbing hingga terselesainya skripsi ini.
6. Dosen Fakultas Ekonomi, yang telah membantu terselesainya skripsi ini.
7. Pimpinan dan Staff PT. Jasa Raharja (Persero) perwakilan Kediri yang telah membantu memberikan data-data untuk penyelesaian skripsi ini.
8. Ayah dan Ibu yang selalu memberikan dukungan moral maupun material serta do'a yang selalu mengiringi keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Serta teman-temanku Jurusan Manajemen khususnya kelas 4G dan semua pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu demi terselesainya penyusunan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur sapa, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 10 Juli 2024

Devi Rahmawati  
NPM : 2012010411



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>10</b>

A. Kajian Teori.....	10
1. Sumber Daya Manusia.....	10
2. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
3. Teori Kinerja Karyawan .....	18
4. Teori Gaya Kepemimpinan.....	23
5. Teori Disiplin Kerja .....	26
6. Teori Motivasi Kerja.....	31
B. Penelitian Terdahulu .....	36
C. Kerangka Berpikir .....	40
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. ....	40
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	40
D. Kerangka Konseptual.....	42
E. Hipotesis .....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
A. Variabel Penelitian.....	44
1. Identifikasi Variabel.....	44
2. Definisi Operasional .....	45
B. Teknik dan Pendekatan Penelitian.....	50
1. Teknik Penelitian .....	50
2. Pendekatan Penelitian .....	50

C. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	51
1. Tempat Penelitian .....	51
2. Waktu Penelitian.....	51
D. Populasi dan Sampel.....	52
1. Populasi.....	52
2. Sampel .....	52
E. Instrumen Penelitian .....	53
1. Instrumen Penelitian .....	53
2. Teknik Pengumpulan Data.....	55
F. Validitas dan Reabilitas Instrumen.....	55
1. Uji Validitas .....	55
2. Uji Reliabilitas .....	58
G. Teknik Analisis Data .....	59
1. Analisis Deskriptif .....	59
2. Uji Asumsi Klasik.....	59
3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	61
4. Analisis Koefisien Determinasi .....	62
5. Uji Hipotesis .....	63
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>66</b>
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	66

1. Sejarah Perusahaan .....	66
2. Lokasi PT JASA RAHARJA (PERSERO).....	74
3. Visi dan Misi PT JASA RAHARJA (PERSERO).....	74
4. Budaya Perusahaan .....	76
5. Logo PT JasaRaharja (Persero).....	76
6. Struktur Organisasi PT JasaRaharja (Persero).....	79
B. Gambaran Umum Responden.....	81
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	81
2. Deskripsi Data Variabel.....	84
C. Analisis Data.....	88
1. Uji Asumsi Klasik.....	88
2. Analisis Regresi Linier Berganda .....	91
3. Koefisien Determinasi .....	93
D. Uji Hipotesis .....	94
1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	94
2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F) .....	96
E. Pembahasan .....	97
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	97
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	99
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	100

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	101
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>102</b>
A. Simpulan.....	102
B. Saran .....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>105</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>109</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu .....	37
Tabel 3.1 Tabel Waktu Penelitian .....	51
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian .....	53
Tabel 3.3 Skala Likert .....	54
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel X1,X2,X3 dan Y.....	56
Tabel 3.5 Rekapitulasi Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y.....	58
Tabel 4.1 Nama-Nama Perusahaan Yang Dinasionalisasi .....	68
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	81
Tabel 4.3 Usia Responden.....	82
Tabel 4.4 Jenis Pekerjaan Responden .....	83
Tabel 4.5 Deskripsi Data Kinerja Pegawai (Y).....	84
Tabel 4.6 Deskripsi Data Gaya Kepemimpinan (X1) .....	85
Tabel 4.7 Deskripsi Data Disiplin Kerja (X2).....	86
Tabel 4.8 Deskripsi Data Motivasi Kerja (X3) .....	88
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas .....	90
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Berganda.....	92
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R2</i> ).....	94
Tabel 4.12 Hasil Uji T (Parsial) .....	95
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan) .....	97

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	42
Gambar 4.1 Logo PT Jasa Raharja (Persero) .....	77
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Jasa Raharja (Persero).....	79
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas .....	89
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	91

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner .....	110
Lampiran 2. Data Tabulasi Hasil Penelitian Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri .....	115
Lampiran 3. Hasil Output SPSS Versi 23 Uji Validitas .....	120
Lampiran 4. Hasil Output SPSS Versi 23 Uji Reliabilitas .....	122
Lampiran 5. Hasil Output SPSS Versi 23 Uji Asumsi Klasik.....	123
Lampiran 6. Hasil Output SPSS Versi 23 Uji Regresi Linear Berganda .....	124
Lampiran 7. Hasil Output SPSS Versi 23 Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	125
Lampiran 8. Hasil Output SPSS Versi 23 Uji t (Parsial).....	126
Lampiran 9. Hasil Output SPSS Versi 23 Uji F (Simultan) .....	127
Lampiran 10. Dokumentasi Penelitian .....	128
Lampiran 11. Lembar Pengajuan Judul.....	129
Lampiran 12. Surat Izin Penelitian .....	130
Lampiran 13. Surat Persetujuan Melakukan Penelitian.....	131
Lampiran 14. Scan Kartu Bimbingan .....	132



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada saat ini persaingan global didunia kerja sangat membutuhkan manusia yang berfikiran maju, cerdas, inovatif, dan mampu bekerja dengan penuh semangat untuk mengikuti kemajuan zaman yang ditandai dengan perubahan aktivitas potensi dan komunikasi ke seluruh informasi. Berbagai organisasi, berusaha untuk meningkatkan kinerja dari seluruh bagian organisasi untuk dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia dalam hal ini pegawai suatu organisasi tentunya akan berusaha bekerja dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang diinginkan organisasi. Rasa aman dan nyaman dalam suasana kerja untuk dapat mendorong karyawan agar bisa lebih berdedikasi tinggidalam menyelesaikan pekerjaan dan membantu pegawai mencapai kinerja terbaiknya.

Asuransi menjadi hal penting dalam kehidupan masyarakat yang mencakup berbagai santunan yaitu santunan meninggal dunia, santunan cacat tetap (maksimal), santunan perawatan (maksimal), santunan penggantian biaya penguburan (tidak mempunyai ahli waris), santunan manfaat tambahan penggantian biaya P3K, dan santunan manfaat tambahan penggantian biaya ambulans. Tolak ukur yang menjadi penilaian masyarakat dalam memilih

perusahaan asuransi adalah kinerja dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dipengaruhi sisi internal yang menyangkut komitmen dalam bekerja baik dari sisi internal dan sisi eksternalnya (Yunita, 2020). Sebagai satu-satunya BUMN yang bergerak di bidang asuransi kecelakaan lalu lintas dan penumpang umum, PT Jasa Raharja (Persero) yang menjadi perpanjangan tangan pemerintah wajib mempunyai kinerja yang baik untuk melayani masyarakat. Untuk itu, perusahaan harus terus berbenah dan mempersiapkan segala konsekuensi yang mungkin terjadi. Diantaranya dengan menciptakan disiplin kerja yang baik dan memiliki motivasi yang baik pula, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan kewajibannya (Daulay & Hikmah, 2020). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi yang dimiliki oleh karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Lakukan evaluasi kinerja secara teratur untuk memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka. Diskusikan kekuatan, kelemahan, dan peluang pengembangan sehingga karyawan dapat terus meningkatkan diri mereka. Kinerja tidak akan berjalan mulus tanpa adanya faktor disiplin kerja dan motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Zaeni, 2023). Karyawan dapat memandang pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan, sehingga diterimanya arahan atau permintaan pemimpin sebagian besar tergantung pada harapan pengikutnya.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam berfungsinya organisasi manapun. Dalam suatu organisasi bisnis, kepribadian pemimpin dan gaya kepemimpinan yang dianut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap berfungsinya dan kelangsungan hidup organisasi. Situasi persaingan global ini menuntut dunia usaha untuk mampu bertahan dan menang. Strategi yang baik saja tidak cukup, saat ini keberadaan pemimpin yang dapat dipercaya sangat diperlukan bagi perusahaan untuk mendukung strategi tersebut. Seorang pemimpin yang dapat dipercaya tidak hanya harus memiliki kemampuan mengembangkan strategi tetapi juga harus mampu mengimplementasikannya secara efektif. Karena pemimpinlah yang akan menciptakan strategi dan sekaligus bekerja keras untuk mencapai strategi tersebut. Pemimpin yang dianggap berhasil adalah pemimpin yang mengetahui bagaimana menyikapi keadaan, situasi dan perubahan dalam organisasi yang dipimpin agar dapat memaksimalkan seluruh sumber daya yang terkandung dan menciptakan kinerja organisasi yang baik.

Menurut Hasibuan (2018), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang dalam keadaan sadar untuk mematuhi segala peraturan dan sadar atas tugas serta tanggung jawabnya. Dengan demikian, dapat dikatakan orang tersebut akan mematuhi/mengerjakan seluruh tugasnya dengan usaha yang maksimal, bukan atas paksaan. Menurut hasil penelitian Ekhsan (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja ialah faktor yang memiliki peran besar dalam pengaruh kinerja karyawan. Sebab, apabila karyawan tidak bekerja dengan disiplin, maka kinerjanya pun akan kurang baik. Perlu adanya penerapan disiplin kerja yang baik terhadap karyawan. maka dari itu, semakin tinggi disiplin kerja yang terdapat kepada karyawan, semakin baik juga operasional perusahaan yang akan dijalankan.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja, karena kedisiplinan merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin juga merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik kedisiplinan seorang pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa kedisiplinan pegawai yang baik maka sulit bagi suatu organisasi bisnis untuk mencapai hasil yang optimal, kedisiplinan juga merupakan hati nurani dan kesediaan pegawai untuk mentaati segala peraturan.

Motivasi kerja dapat menciptakan semangat dan mendorong individu untuk terlibat dalam berbagai kegiatan (Farida, 2021). Motivasi kerja merupakan penyebab faktor awal yang menjadi faktor penyebab mempengaruhinya suatu kinerja karyawan (Ulfa, et al., 2022). Motivasi yang memadai merupakan faktor kunci dalam menciptakan kinerja yang tinggi. Motivasi yang diberikan dapat berupa insentif yang sesuai, seperti penghargaan, pengakuan, kesempatan promosi, dan pelatihan pengembangan karir. Juga, pahami kebutuhan dan keinginan individu karyawan untuk menciptakan disiplin kerja yang memotivasi mereka secara pribadi. Dengan demikian motivasi akan berkaitan dengan alasan karyawan bekerja, kebahagiaan karyawan, dan semangat karyawan dalam bekerja.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan perlu meningkatkan keterampilan karyawan dengan berbagai cara. Salah satu kemungkinannya adalah dengan meningkatkan motivasi kinerja karyawan. Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal, motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal (Galantika, et al., 2023). Manajemen harus mengetahui apa yang mereka inginkan, apa yang mereka butuhkan, dan apa yang berharga bagi mereka. Karena faktor ini dapat memberikan kontribusi secara efektif dan efisien sehingga memungkinkan untuk memenuhi kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan manusia berkaitan dengan motivasi kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan setiap individu terhadap

pekerjaan yang sedang dilakukan. Serta sangat ditentukan oleh pemenuhan kebutuhan yang dapat dicapai oleh karyawan.

Fenomena gap dalam penelitian ini adalah adanya penurunan kinerja pegawai yang mengindikasikan adanya gaya kepemimpinan yang tinggi, disiplin kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang tinggi dan berdampak pada kinerja SDM yang rendah. Hal tersebut diperlukan sikap yang objektif dari manajemen dalam melaksanakan strategi organisasi, seperti melibatkan pegawai dalam menentukan tujuan kerja, menspesifikasi bagaimana mencapai tujuan itu dan menyusun target. Pelibatan ini akan membangun kinerja SDM yang tinggi bagi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Analisis Gaya Kepemimpinan, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Melihat dari latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya perhatian pimpinan PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri terhadap karyawan yang berposisi di bawah. Dan kurangnya pengawasan dari pimpinan PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri terhadap hasil kerja karyawan.
2. Masih adanya karyawan yang bersikap kurang disiplin terhadap peraturan yang ada di tempat kerja.

3. Masih adanya karyawan kurang termotivasi dalam bekerja di perusahaan karena kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan.

### **C. Batasan Masalah**

Untuk memperjelas ruang lingkup penelitian dan memfokuskan penelitian, maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Hanya membahas tentang tiga variabel penyebab yaitu gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja terhadap variabel akibat yakni kinerja pegawai.
2. Terbatas pada karyawan di PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri yang saat ini pada tahun 2024 berjumlah 50 orang karyawan.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Perwakilan Kediri?
2. Adakah pengaruh secara parsial kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Perwakilan Kediri?
3. Adakah pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Perwakilan Kediri?
4. Apakah ada pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Perwakilan Kediri?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri.

### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat teoritis dan manfaat praktis dari penelitian yang penulis lakukan adalah :

1. Manfaat Teoritis

Merupakan sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang analisis gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat digunakan dalam penerapan ilmu manajemen, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.



## 2. Manfaat Praktis

- a) Bagi penulis sendiri untuk menjadi bahan sumber referensi penelitian selanjutnya tentang gaya kepemimpinan, kedisiplinan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Bagi PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang relevan tentang upaya gaya kepemimpinan, kinerja disiplin, dan cara motivasi kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.
- c) Bagi pembaca dan pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang digunakan dalam mempelajari ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DISIPLIN KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRATANI DUA TUJUH JEMBER. *RIEMBA-JURNAL RISET EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 1(1), 183-196.  
<http://jurnal.itsm.ac.id/index.php/emba/article/view/945>
- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 23-34.  
<https://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/view/354/392>
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Aulia, Y. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt Pos Divisi Regional 1 Medan*.  
<https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Bian Raharjo, I., Tannady, H., Adinugroho, I., Kraugusteliana, K., & Gultom, E. S. (2023). Analysis Of The Role Of Motivation And Job Training On The Performance Of Culinary Industry Players In DKI Jakarta Province Analisis Peran Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pelaku Industri Kuliner Di Provinsi DKI Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 616–623.  
<https://megapolitan.antaraneews.com/berita/24361/phk-karena-melemahnya-kinerja>
- Daulay, N., & Hikmah, H. (2020). RETRACTED: Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Poetra Jaya Sukses Mandiri di Batam. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 9(1), 13-18.

<https://doi.org/10.24036/jkmb.10806000>

- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Farida, N. (2022). Fungsi dan aplikasi motivasi dalam pembelajaran. *Education and Learning Journal*, 2(2), 118-125.  
<https://doi.org/10.33096/eljour.v2i2.133>
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Galantika, G., Prastyadewi, M. I., & Adhika, I. N. R. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SOKA MINIMARKET BADUNG. *VALUES*, 4(1), 217-227.
- Harahap, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri, Tbk. In *Human Falah*.
- Hersanto, *Manajemen Proyek*, (Banten, Dinas pendidikan Provinsi Banten, 2011), h.144-146
- Hasibuan, M. (2017). Pengaruh Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Suja Tandhika Bandung. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Hasibuan, Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasnawati, H., Sapirin, M., & Ruslan, M. (2020). *GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENINGKATAN KINERJA* (H. Halim (ed.)). Pusaka Almaida.
- Ilgen dan Schneider. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF UGM
- Kartono, Kartini. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasino, K., & Indrayanti, N. F. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pt.

- Siantar Top Waru-Sidoarjo. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1),20-30.  
<https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/view/1512>
- Liyas, J. N. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris Panam. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 7(1), 40-51.  
<https://e-journal.unipma.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/3835>
- Mahardini, S., Singal, V. G., & Hidayat, M. (2023). Pengaruh Content Marketing Dan Influencer Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Pada Pengguna Aplikasi Tik-Tok Di Wilayah Dki Jakarta. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 180-187.  
<https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2480>
- Mangkunegara, A. Prabu.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurhaeda, Z. (2023). GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA PERUSAHAAN
- Nurchahyo, B., & Riskayanto, R. (2018). Analisis dampak penciptaan brand image dan aktifitas word of mouth (WOM) pada penguatan keputusan pembelian produk fashion. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 3(1), 14-29.
- Priyatno, D. (2013). Analisis korelasi, regresi dan multivariate dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.
- Putri, H. N., Arief, H. Al, Harits, A., & Fahrezy, J. A. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Bidang Pengelolaan Daerah Sungai Dan Hutan Lindung (PDASHL) Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. *Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 45-51.  
<https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i1.15144>
- Praditasetyo, D., & Saputri, M. E. (2021). Pengaruh Social Media Marketing Melalui Aplikasi Tiktok Terhadap Keputusan Pembelian Online Pada Shopee Indonesia. *eProceedings of Management*, 8(5).

- Ristani, V., & Nurdin, H. (2021). Analysis Of Customer Expectations And Trust In Buying Interest Online During The Covid-19 Pandemic. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 3(1), 52-62. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v3i1.1030>
- Rivai, A. (2021). Pengaruh pengawasan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11-22.
- Sugiyono., (2019). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Suparyanto, & Rosad. (2022). Pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Madiun. *Suparyanto Dan Rosad*, 5(3), 248-253.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Tamba.
- Ulfa, Y. M., Sumantri, B. A., & Wihara, D. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kpri) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Simposium Nasional Manajemen Dan Bisnis (Simanis) Dan Call For Paper*, 1, 424-436.
- Wirawan, *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Salemba Empat,2012),h.1