

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

Devi Rahmawati¹, Forijati², Itot Bian Raharjo³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

devirahmawati154@gmail.com

Informasi artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2024

Tanggal Revisi : 04/07/2024

Tanggal Diterima : 10/07/2024

Abstrak

The aim of this research is to find out how leadership style, discipline and work motivation impact the performance of PT Jasa Raharja (Persero) Kediri Representative workers. This research uses a saturated sampling method as a causal quantitative approach. A survey was conducted on fifty representatives of PT Jasa Raharja (Persero) in Kediri, and multiple linear regression analysis was carried out using the SPSS for Windows version 23 program. This research resulted in the following: (1) Leadership style influences the performance of employees of PT Jasa Raharja (Persero) Kediri Representative; (2) Work discipline affects the performance of PT Jasa Raharja (Persero) Kediri Representative employees; and (3) Motivation influences the performance of PT Jasa Raharja (Persero) Kediri Representative employees. (4) Leadership style, discipline and motivation to work together influence the performance of PT Jasa Raharja (Persero) Kediri Representative employees.

Keywords: Leadership Style, Discipline, Motivation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja berdampak pada kinerja pekerja PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh sebagai pendekatan kuantitatif kausal. Sebuah survei dilakukan terhadap lima puluh pekerja Perwakilan PT Jasa Raharja (Persero) di Kediri, dan dilakukan analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS for Windows versi 23. Dari penelitian ini menghasilkan sebagai berikut: (1) Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri; (2) Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri; dan (3) Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri. (4) Gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi untuk bekerja sama mempengaruhi kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri.

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

PENDAHULUAN

Persaingan di dunia kerja saat ini begitu besar sehingga orang-orang yang tahu cara bekerja secara bertahap, cerdas, inovatif dan antusias harus mengikuti berlalunya waktu, yang ditandai dengan perubahan potensi kegiatan dan komunikasi dengan semua informasi. Beberapa organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja semua bagian organisasi dan memaksimalkan potensi mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Asuransi merupakan bagian penting dalam kehidupan masyarakat, meliputi berbagai manfaat, yaitu santunan meninggal dunia, tunjangan cacat tetap (maksimum), tunjangan pemeliharaan (maksimum), penggantian biaya pemakaman (tanpa ahli waris), santunan tambahan penggantian P3K, dan penggantian tambahan penggantian ambulans. Yang menjadikan tolak ukur penilaian masyarakat untuk memilih perusahaan asuransi merupakan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh aspek internal, yaitu mengenai engagement dalam bekerja, baik secara internal maupun eksternal[1]. Sebagai satu-satunya BUMN yang menangani kecelakaan lalu lintas dan asuransi umum bagi penumpang, PT Jasa Raharja (Persero) yang merupakan diperpanjang tangan pemerintahan harus berkinerja baik dapat melayani masyarakat. Maka, perusahaan bisa mempersiapkan dan memperbaiki semua kesalahan yang kemungkinan terjadi. Salah satunya adalah diciptakan disiplin dalam bekerja dan motivasi dalam bekerja yang baik agar dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai.[2] Kinerja pegawai adalah sifatnya individual, karena disetiap pegawai mempunyai peningkatan kemampuan yang berbeda untuk memenuhi kewajibannya. Untuk menciptakan kinerja tinggi, Anda perlu meningkatkan pekerjaan yang optimal dan dapat memanfaatkan potensi karyawan untuk mencapai tujuan bisnis. Lakukan tinjauan kinerja berkala agar dapat mengasih umpan balik terhadap

karyawan mengenai kinerja mereka. meningkatkan peluang, kelemahan, dan kekuatan untuk pengembangan sehingga karyawan dapat terus berkembang diperlukan diskusi terlebih dahulu. Dalam bekerja tanpa adanya faktor disiplin dan motivasi Kinerja tidak akan berjalan dengan lancar.

[3]Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja semua karyawan yang sebenarnya dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan mungkin atau mungkin tidak melihat pemimpin mereka menjadi yang lebih efektif, tergantung pada kepuasan yang mereka dapatkan dari keseluruhan pengalaman kerja, sehingga penerimaan pemimpin terhadap arahan atau tuntutan sangat tergantung pada harapan bawahan mereka. [4]Dampak disiplin kerja dan sifat kepatuhan dan ketekunan terhadap dampak kinerja pegawai sangat signifikan. Jika pegawai tidak bekerja dengan cara yang disiplin, kinerja pegawai tidak akan baik. Harus ada penerapan disiplin kerja yang tepat bagi pegawai. Dengan demikian, pegawai harus tunduk pada tingkat disiplin yang tinggi agar operasional perusahaan dikelola dengan lebih baik. [5]Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan perlu meningkatkan keterampilan karyawan dengan berbagai cara. Salah satu kemungkinannya adalah meningkatkan motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi penting karena motivasi untuk didukung dalam tingkahlaku manusia sehingga bisa antusias dan hal yang optimal untuk mencapai kerja keras, motivasi yang menjadikan penyemangat adalah salah satu faktor penting yang dapat dilakukan pekerjaan secara optimal. [6]Motivasi kerja adalah motivasi atau keinginan internal yang mendorong individu untuk terlibat aktif dalam pekerjaan mereka dan melakukan yang terbaik. [7]Motivasi adalah faktor penentu seseorang untuk melakukan tugas-tugas tertentu untuk mendorong pegawai berperilaku baik, dan tindakan tersebut memiliki tujuan khusus, yaitu untuk meningkatkan kinerja mereka. [8]Motivasi adalah salah satu adaptasi diri seseorang yang muncul sebagai tanda emosi dan perasaan atau sifat perilaku, sehingga dapat mendorong individual untuk dilakukan atau melakukan suatu yang dapat disebabkan oleh keinginan, tujuan tertentu, dan kebutuhan.

Dari pengertian motivasi menurut penelitian sebelumnya, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap perilaku manusia. Selain itu, motivasi adalah bentuk dukungan atau kepuasan kebutuhan yang dapat membangkitkan pikiran seseorang, dan kegiatan yang bertujuan untuk mendorong seseorang untuk mencapai keinginannya. Motivasi berperan sebagai motivator agar pegawai mau bekerja keras untuk memproduksi secara optimal.

METODE

Pendekatan dapat digunakan untuk peneliti yaitu pendekatan kausal kuantitatif maka menganalisis data untuk melakukan secara statistik. Yang bisa digunakan metode oleh penelitian ini yaitu metode sampling jenuh, yang berarti populasi tidak diambil secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri memiliki 50 pegawai. Penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner, dan tinjauan pustaka untuk pengumpulan data. Peneliti menganalisis guna untuk regresi linier berganda dan memakai perangkat lunak SPSS untuk *Windows versi 23*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas atau validitas kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No Butir Soal	R. Hitung	R. Tabel 5%	Kriteria
1	0,593	0.284	Valid
2	0,671	0.284	Valid
3	0,430	0.284	Valid
4	0,612	0.284	Valid
5	0,515	0.284	Valid
6	0,588	0.284	Valid
7	0,664	0.284	Valid
8	0,505	0.284	Valid
9	0,505	0.284	Valid
10	0,624	0.284	Valid

No Butir Soal	R. Hitung	R. Tabel 5%	Kriteria
11	0,726	0.284	Valid
12	0,823	0.284	Valid
13	0,857	0.284	Valid
14	0,779	0.284	Valid
15	0,627	0.284	Valid
16	0,667	0.284	Valid
17	0,719	0.284	Valid
18	0,697	0.284	Valid
19	0,566	0.284	Valid
20	0,586	0.284	Valid
21	0,513	0.284	Valid
22	0,605	0.284	Valid
23	0,464	0.284	Valid
24	0,586	0.284	Valid
25	0,631	0.284	Valid
26	0,633	0.284	Valid
27	0,514	0.284	Valid
28	0,563	0.284	Valid
29	0,553	0.284	Valid
30	0,461	0.284	Valid
31	0,832	0.284	Valid
32	0,776	0.284	Valid
33	0,622	0.284	Valid
34	0,770	0.284	Valid
35	0,494	0.284	Valid
36	0,574	0.284	Valid
37	0,628	0.284	Valid
38	0,461	0.284	Valid

Sumber: Data diolah penulis 2024

Dalam perhitungan SPSS di atas, ditunjukkan untuk dapat membentuk bahan penelitian, di antara keempat variabel yang diteliti, masing-masing unsur 10, 10, 10 dan 8. Rata-rata, Setiap elemen pembelajaran untuk setiap variabel, baik dependen maupun independen, dengan nilai R yang lebih besar daripada R dalam tabel, dan data dapat diperoleh dan divalidasi di lapangan.

Pengujian Reliabilitas

Tingkat keandalan dapat disimpulkan dari hasil *uji statistik Cronbach alfa*. Dapat untuk diandalkan jika diberi nilai *alfa cronbach* > 0,60. Dalam reality test ini, peneliti menggunakan SPSS.

Tabel 2. Hasil Keandalan

Variabel	Cronbach Alfa	Informasi
Gaya kepemimpinan (x1)	0,857	Reliabel
Disiplin Kerja (x2)	0,919	Reliabel
Motivasi kerja (x3)	0,829	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,864	Reliabel

Sumber: Data yang diolah penulis, 2024

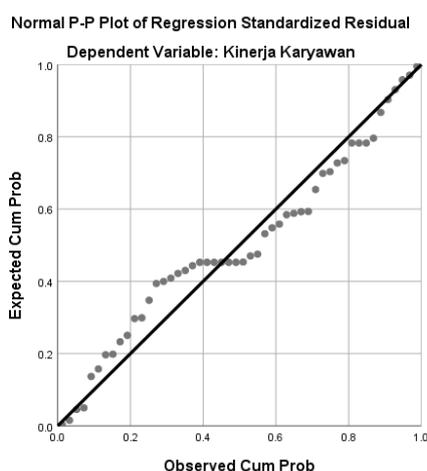
Menurut Tabel 2. alat bantu pencarian untuk variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai alfa Cronbach sebesar 0,909, alat bantu pencarian untuk Disiplin Kerja mempunyai nilai alfa Cronbach sebesar 0,919, alat bantu pencarian untuk variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai alfa Cronbach sebesar 0,898, dan bantuan pencarian untuk Kinerja pegawai mempunyai nilai alfa Cronbach sebesar 0,864. sehingga, bisa

menyimpulkan nilai Cronbach alpha dari setiap variabel lebih tinggi pada penentuan Oleh (V. Wiratna Sujarweni 2015, 192) mengatakan dalam buku berjudul SPSS untuk studi alfa Cronbach jika nilai default alfa Cronbach adalah 0,60. Sehingga membuktikan bahwa tools pencarian yang digunakan dapat dipercaya. Dari yang sudah dijelaskan di atas, bisa menyimpulkan dalam validitas dan reliabilitas semua alat telah diuji.

Uji Asumsi klasik

Uji Normalitas

[9] Dengan menggunakan pengujian normalitas, data yang digunakan dapat diidentifikasi memiliki distribusi normal. Menurut Imam Ghozali (2011:161), model regresi dapat dianggap terdistribusi normal jika titik, yang menggambarkan data aktual, diikuti oleh garis diagonal. Gambar 1 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan grafik P-P normal. Sehingga: Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan menganalisis grafis berdasarkan perhitungan uji histogram dan *Grafik probabilitas normal* digunakan dalam peneliti ini, disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Tes Normalitas

Berdasarkan di atas, kita dapat melihat bahwa grafik (titik) mengikuti garis pada diagonal, maka kita dapat menyimpulkan dengan adanya pengujian normalitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

[10] Multikolinearitas adalah kondisi pada dua atau yang lebih variabel bebas atau konstruksi eksogen memiliki korelasi tinggi, yang membantu memprediksi model, Nilai VIS harus < 5, karena nilai yang lebih tinggi menunjukkan kolinearitas antara konstruksi. Oleh karena itu, nilai *tolerance* < 0,100 dan nilai VIF < 10,00, gejala multikolonialiti, tidak muncul, menurut Ghozali (2017: 107-108).[11]. Tabel 3. Menghasilkan uji multikolinearitas berdasarkan analisis matriks yang berkorelasi antara variabel independen dan perhitungan nilai Toleransi dan JELAS.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Collinearity Statistics			
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya kepemimpinan	.335	1.987
	Disiplin kerja	.496	2.016
	Motivasi kerja	.570	1.753

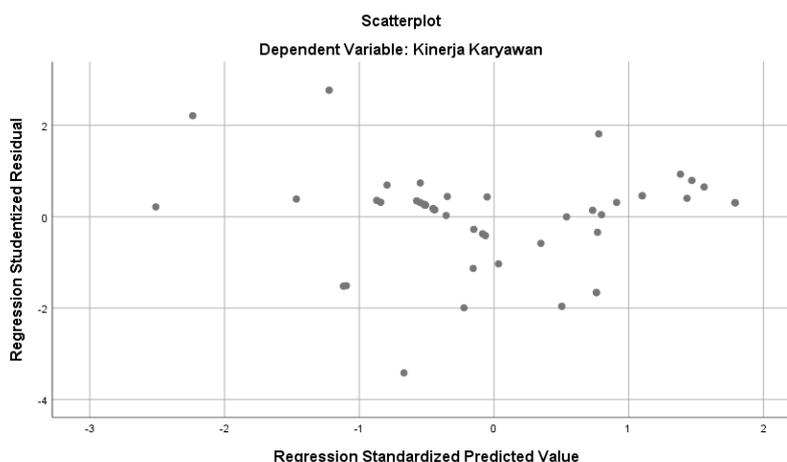
Satu. Variabel dependen: kinerja pegawai

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Dilihat yang menghasilkan uji multikolinearitas variabel pada Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3) ditunjukkan bahwa nilai toleransi untuk beberapa variabel adalah 0,335, 0,496 dan 0,570, sehingga nilai VIF untuk ketiga variabel tersebut masing-masing adalah 2,987, 2,016 dan 1,753. Oleh karena itu, bisa menyimpulkan dalam menggunakan model regresi dan variabel untuk peneliti tidak dapat menunjukkan gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastrik

Uji heterogenitas dilakukan untuk menguji apakah ada ketidaksetaraan varians residual lintas pengamatan dalam model regresi (Ghozali, 2018).



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada hasil di atas, tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebut didistribusikan secara acak di atas dan di bawah angka 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak memiliki heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pada regresi linier berganda dapat digunakan dalam penelitian ini. Pengaruh diantara dua atau lebih variabel diteliti dalam analisis ini. Hasil analisis telah dihasilkan dari perhitungan guna untuk perangkat lunak SPSS (Statistical Product and Service Solutions) untuk Windows versi 23, berikut yang disajikan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-,195	3.537	
	Gaya Kepemimpinan	.349	.128	.386
	Disiplin Kerja	.222	.074	.347
	Motivasi Kerja	.219	.101	.237

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Menurut Tabel 4, regresi linier berganda dapat diperoleh dengan nilai konstanta -0,195, nilai gaya kepemimpinan 0,349, nilai disiplin kerja 0,222, dan nilai motivasi 0,219. Dalam analisis ini, rumus atau model regresi linier berganda berikut digunakan:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = -0.195 + 0.349x_1 + 0.222x_2 + 0.219x_3 + e$$

Catatan: Perbandingan menunjukkan bahwa:

- Dengan koefisien regresi, nilai variabel Gaya Kepemimpinan 0,349 adalah positif, sehingga kita dapat menyimpulkan dengan adanya hubungan antara kepemimpinan dan variabel independen dan variabel terkait. Ini berarti bahwa untuk setiap peningkatan tingkat pendidikan, kinerja pegawai meningkat sebesar 0,349 atau 3,49%, terus-menerus mengasumsikan variabel lain.
- Dengan nilai koefisien regresi dalam disiplin kerja, variabel tersebut positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan satu arahnya dengan variabel independen dan variabel terkait. Ini berarti bahwa untuk setiap 1 kenaikan dalam sistem penghargaan, peningkatan kinerja pegawai adalah sebesar 0,222 atau 2,22%, pada asumsi bahwa variabel lainnya konsisten.
- Jika nilai untuk koefisien regresi pada variabel motivasi dalam bekerja yaitu 0,219, kita dapat menyimpulkan dengan hubungan antara manajemen dengan variabel independen dan variabel terkait adalah positif. Ini berarti bahwa untuk setiap penyesuaian beban kerja, kinerja pegawai meningkat sebesar 0,219 atau 2,19%, pada asumsi bahwa variabel lainnya konstan.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Umumnya, nilai R² yang disesuaikan adalah angka 0 dan 1, jika nilai R² yang disesuaikan mendekati angka satu, sehingga kekuatan variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja lebih baik dijelaskan oleh variabel dependen (Employee Performance) dan sebaliknya jika nilai R² yang disesuaikan ditetapkan ke nol, maka variabel bebas (independen) yaitu Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi dalam bekerja tidak dijelaskan oleh variabel terikat (dependen) yaitu kinerja pegawai. Selain itu, koefisien penentuan ditunjukkan dibawah:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R² yang disesuaikan*)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.831 ^a	.891	.671

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Pada perhitungan SPSS Tabel 5. dapat dilihat bahwa nilai R² yang disesuaikan (koefisien penentuan) adalah 0,531, yang berarti pengaruh diantara variabel gaya kepemimpinan (X1), disiplin (X2) dan motivasi dalam bekerja (X3) bagi kinerja pegawai (Y) PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri adalah 0,671 atau 67,1% dari pengaruh tersebut, menurut Sugiyono (2012: 231) Dalam pedoman interpretatif koefisien penentuan penelitian ini dikategorikan kuat

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (uji-t)

Menurut Imam Ghozali (2011:101), uji hipotesis parsial dengan uji-T menunjukkan bahwa ada nilai sig kurang dari 0,05, sehingga dengan variabel independen (X) sebagian mempengaruhi oleh variabel dependen (Y) [12]. Untuk menemukan nilai tabel T dengan rumus, ikuti langkah-langkah berikut:

$$\text{Tabel } T = a/2, N-K-1$$

$$\text{Tabel } T = 0,05/2, 50-3-1$$

$$\text{Tabel } T = 0,025,46$$

$$\text{Tabel } T = 2,013 \text{ (lihat tabel distribusi } T \text{ } 0,05)$$

Hasil uji parsial yang dapat dilakukan oleh peneliti ini guna untuk menguji T yang akan dibandingkan dengan nilai signifikansi 0,05 atau 5% yang dijelaskan pada Tabel 6.

**Tabel 6. Hasil uji-T (Parsial)
 Coefficients^a**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	-055	.956
	Gaya Kepemimpinan	2.724	.009
	Disiplin Kerja	2.984	.005
	Motivasi Kerja	2.180	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Dari menghitung uji T yang disebutkan di atas, dapat dilihat bahwa: X1 (Leadership Style) memiliki nilai sig. adalah 0,009 (Sig. < 0,05) dan mempunyai nilai perhitungan t sebesar 2,724 lebih besar dari nilai tabel t sebesar 2,013, yang berarti pengaruh signifikan pada variabel Y. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat berdampak signifikan bagi kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri. X2 (Disiplin kerja) memberikan nilai sig. adalah 0,005 (Sig. < 0,05) dan mempunyai nilai perhitungan t 2,984, lebih tinggi dari nilai tabel t 2,013, yang berarti dampak signifikan pada variabel Y. Dengan demikian, disiplin kerja mempengaruhi signifikan bagi kinerja pegawai (Y) PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri. X3 (Motivasi dalam bekerja) memberikan nilai sig. = 0,034 (Sig. < nilai 0,05) dan memiliki nilai perhitungan t 2,180 lebih besar dari nilai tabel t 2,013, yang berarti pengaruh signifikan pada variabel Y. Dengan demikian, motivasi dalam bekerja mempengaruhi signifikan bagi kinerja pegawai (Y) PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji-F, kriteria uji-F dapat menentukan apa ada pengaruh pada saat yang sama, dapat melihat nilai signifikansi (Sig.) dan nilai-F. Menurut Imam Ghozali (2011:101), ini berarti bahwa nilai sig.< yaitu 0,05, yang artinya bahwa variabel independen (X) dipengaruhi oleh variabel dependen (Y) pada saat yang sama atau bersama-sama (Damayanti dan Sasmito, 2022). Untuk menemukan Tabel F, rumus berikut digunakan:

$$\text{Tabel F} = (K ; N-K)$$

$$\text{Tabel F} = (3 ; 50-3)$$

$$\text{Tabel F} = (3 ; 46)$$

$$\text{Tabel F} = 2.807 \text{ (lihat tabel distribusi F)}$$

Di bawah ini adalah hasil uji simultan digunakan untuk menguji F, yang akan menjadi nilai untuk dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%, seperti yang ada pada tabel dibawah:

**Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)
 ANOVA^a**

Model		F	Sig.
1	Regression	34.280	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Dari hasil menghitung spss, kita bisa melihat pada nilai dari signifikansi yaitu 0,000 < 0,05 dan f dihitung sebagai 34>280,807. Oleh karena itu, dapat menyimpulkan adanya gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi dalam bekerja (X3) dapat dipengaruhi dalam bersamaan bagi kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri. Signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Telah terbukti pada hipotesis pertama memiliki pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri. Pada hasil uji-t pada Tabel 4.14, X1 (Leadership Style) memiliki nilai Sig. adalah 0,009 (nilai Sig. < 0,05) dan mempunyai nilai perhitungan t yaitu 2,774, yang lebih tinggi dari nilai tabel t adalah 2,013, yang berarti dampak signifikan pada variabel Y. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan berdampak signifikan bagi pekerja pegawai (Y) pada PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri. Hal ini didukung oleh Abidin & Budiono (2023) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Mitratani Dua Tujuh Jember, sehingga temuan yang diperoleh peneliti difokuskan pada gaya kepemimpinan yang berdampak signifikan bagi kinerja pegawai[13].

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari perhitungan SPSS *untuk Windows* Versi 23 dari hasil di atas menunjukkan bahwa X2 (Disiplin Kerja) memiliki nilai Sig. yaitu 0,005 (nilai Sig. < 0,05) dan mempunyai nilai desain t adalah 2,984, lebih tinggi dari nilai pada tabel t adalah 2,013, sehingga adanya pengaruh yang signifikan pada variabel Y. Oleh karena itu, disiplin kerja berdampak signifikan bagi kinerja pegawai (Y) oleh PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri.[14] Disiplin kerja adalah sikap mental untuk bekerja oleh pegawai yang bersedia menerapkan peraturan kerja dan menegakkan peraturan kerja dalam perilaku kerja pegawai. Hal ini didukung oleh Casino & Indrayanti, (2020) berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai oleh PT Siantar Top Waru-Sidoarjo. Dengan demikian, berdasarkan perhitungan yang diperoleh oleh peneliti, dapat ditunjukkan maka disiplin kerja pengaruh penting bagi kinerja pegawai[15].

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Saat menghitung SPSS *untuk Windows* Versi 23 pada hasil di atas, tampak bahwa X3 (Motivasi kerja) memiliki Sig. yaitu 0,034 (Nilai Sig.< 0,05) dan mempunyai nilai perhitungan t adalah 2,180 lebih tinggi pada tabel t adalah 2,013, yang berarti pengaruh signifikan pada variabel Y. Motivasi di tempat kerja oleh karena itu pengaruh signifikan bagi kinerja pegawai (Y) PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri. Motivasi adalah salah satu yang dapat membangkitkan semangat atau dorongan untuk bekerja, sehingga kekuatan atau kelemahan motivasi pegawai di tempat kerja juga menentukan kinerja, karena motivasi di tempat kerja tergantung pada kekuatan seseorang. Motivasi di sini adalah dorongan dan keinginan atau gerakan yang ada pada setiap individu untuk mencapai salah satu tujuan. Individu yang bermotivasi tinggi akan bekerja keras, mempertahankan kecepatan kerja yang menuntut, dan menunjukkan pengendalian diri dalam mengejar tujuan penting. Dengan cara ini, kinerja dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas dan moral yang tinggi di antara pegawai dapat didorong. Hal ini didukung oleh Adi Arifai (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV Arwana Mas Palembang. Oleh karena itu, perhitungan yang diperoleh peneliti tercermin dalam motivasi di tempat kerja, pengaruh penting bagi kinerja pegawai[16].

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam perhitungan SPSS *For Windows* versi 23 dari versi yang disajikan di atas, nilai signifikansi yaitu $0.000 < 0.05$ dan $34.280 > 2.807$ F. Oleh karena itu, bisa menyimpulkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1), disiplin (X2) dan motivasi dalam bekerja (X3) secara bersamaan bagi kinerja pegawai (Y) PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri. Penting.

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan untuk mengkaji gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi dalam bekerja bagi kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri. Sehingga penelitian dan pembahasan yang disajikan di atas, bisa menyimpulkan yaitu:

1. Gaya kepemimpinan mempunyai efek penting pada kinerja pegawai. Bahwa terlihat dari hasil gaya kepemimpinan yang berdampak penting bagi kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja (Persero) perwakilan Kediri. Tingkat motivasi karyawan bisa berdampak penting terhadap kinerja pegawai yang ada.
2. Disiplin kerja mempunyai efek penting pada kinerja pegawai. Bahwa terbukti dari hasil disiplin kerja yang berdampak penting bagi kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri. Kedisiplinan dapat dirasakan oleh pegawai merupakan kunci keberhasilan kinerja yang ada, merasa bahwa kedisiplinan karyawan akan senang memiliki terhadap pekerjaannya, sehingga kinerja menghasilkan yang terbaik oleh pegawainya sendiri.

3. Motivasi dalam bekerja mempunyai pengaruh penting pada kinerja pegawai. Bahwa dibuktikan dengan hasil motivasi kerja yang memberikan pengaruh penting dalam kinerja pegawai pada PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri. Dengan motivasi, karyawan merasa termotivasi dalam bekerja, sehingga dapat memberikan dampak yang penting pada kinerja pegawai.
4. Dalam waktu yang sama, Gaya Kepemimpinan dalam bekerja, Disiplin dan Motivasi dalam bekerja pengaruh penting bagi kinerja pegawai di PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Kediri. Misalnya, meningkatkan motivasi dapat dibentuk apresiasi karyawan secara otomatis akan meningkatkan disiplin kerja dan akan selalu tercipta dan bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Y. M. Ulfa, B. A. Sumantri, dan S. W. Dhiyan, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja di Koperasi Pekerja Republik Indonesia (Kpri) Karya Utama Kabupaten Tarokan," *Ver. Nas. Direksi. dan BusinessPp.* 424–436, 2022.
- [2] N. Daulay dan H. Hikmah, "DIBATALKAN: Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja pada fisioterapi. Poetra Jaya berhasil di Mandiri di Batam." *J. Kaji. Manaj. Kanton Bisnis*, vol. 9, no. 1, hlm. 13-18, 2020.
- [3] N. Zaeni, "Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Bisnis," 2023.
- [4] M. Ekhsan, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *J. Ekon. DAN KEWIRUSAHAAN*, vol. 13, 2019.
- [5] G. Galantika, M. I. Prastyadewi dan I. N. R. Adhika, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sofa Badung", *Efek*, Vol. 4, No. 1, hlm. 217-227, 2023.
- [6] IB Raharjo, "Memelihara Kesuksesan: Melepaskan Motivasi Pegawai melalui Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja," *J. Cari tahu lebih lanjut. Ekonom. Masalah*, vol. 5, hlm. 731-736, 2023.
- [7] I. Bian Raharjo, H. Tannady, I. Adinugroho, K. Kraugusteeliana dan E. S. Gultom, "Analisis Peran Motivasi dan Pelatihan Vokasi terhadap Kinerja Pelaku Industri Kuliner di Provinsi DKI Jakarta", *Urus. Stallion. Entrep. J.*, vol. 4, no. 1, hlm. 616-623, 2023.
- [8] H. Tannady, S. Assery, J. P. Nugraha, D. Novie, C. Arta, dan I. Bian, "Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai di Perusahaan FinTech Melalui Disiplin dan Motivasi di Tempat Kerja," *Urus. Stallion. Entrep. J.*, vol. 3, n° 5, hlm. 3007-3016, 2022.
- [9] D. Praditasetyo dan M. E. Saputri, "Dampak Social Media Marketing melalui Aplikasi Tiktok terhadap Keputusan Pembelian Online di Shopee Indonesia Indonesia," *e-Proses Manag.*, vol. 8, n° 5, hlm. 6508-6517, 2021.
- [10] S. Mahardini, V. G. Singal dan M. Hidayat, "Pengaruh Content Marketing dan Influencer Marketing terhadap Keputusan Pembelian Pengguna Aplikasi Tik-Tok di Lingkungan DKI Jakarta", *Ikraith-Ekonomika*, vol. 6, n° 1, hlm. 180-187, 2022.
- [11] V. Ristani dan H. Nurdin, "Analisis ekspektasi dan kepercayaan pelanggan terhadap kepentingan pembeli online selama pandemi Covid-19", *Ekonomi Afzetting. J.*, vol. 3, n° 1, hlm. 52-62, 2021.
- [12] K. Damayanti dan A. Sasmito, "ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. DEWI SRI KABUPATEN WLINGI, KABUPATEN BLITAR," *BERHEMAT*, vol. 9, n° 2, hlm. 88-100, 2022.
- [13] Z. Abidin dan K. Budiono, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember," *Riempa - J. Ris. Ekonom. Manajer, Bisnis dan Akuntan.*, vol. 1, n° 1, hlm. 183-196, 2023.
- [14] A. Rivai, "Pengaruh pengawasan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru", *J. Ilm. Magister Manaj.*, Bagian 4, 2021.
- [15] Casino dan N. F. Indrayanti, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Pegawai Pt. Siantar Top Waru-Sindoro.," *J. ECOBISMA. (Online)*, Vol. 7, n° 1, hlm. 20-30, 2020.
- [16] A. Adi Arifai, "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Cv. Arwana Mas Palembang." *J. Glob Ekomen.*, vol. 3, hlm. 23-34, 2018.