

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE (KINGDOM AGENCY)**



DIAJUKAN OLEH: NAMA :

SHELLA OKTAVIA NPM :

115170249

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE (KINGDOM AGENCY)**



DIAJUKAN OLEH: NAMA :

SHELLA OKTAVIA NPM :

115170249

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : SHELLA OCTAVIA
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190249
Program Studi : SI MANAJEMEN
Alamat :
Telp.
HP.

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya;

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 13 Juli 2021



SHELLA OCTAVIA

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SHELLA OKTAVIA
N. P. M. : 115170249
PROGRAM/JURUSAN : SI MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN
KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT PRUDENTIAL
LIFE ASSURANCE (KINGDOM AGENCY)

Jakarta, 12 Juli 2021

Pembimbing,



(YANUAR SE, M.M, Dr.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Shella Oktavia
NIM : 115170249
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE
(KINGDOM AGENCY)

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 22 Juli 2021 dan dinyatakan lulus,
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Drs. Maswar Abdi, ME
2. Anggota Penguji : - Yanuar SE, M.M, Dr.
- Dra, Yusbardini,ME

Jakarta, Juli 2021

Pembimbing,



(Yanuar SE, M.M, Dr.)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

(A) SHELLA OKTAVIA (115170249)

(B) *The effect leadership style, job discipline and job satisfaction on employee performance at PT Prudential Life Assurance (Kingdom Agency)*

(C) *xv + 61 page, 2021, table 19; Picture 2; attachment 3*

(D) **HUMAN RESOURCE MANAGEMENT**

(E) *The purpose of this study is to find out and analyze the influence of leadership style, job discipline and job satisfaction on employee performance at PT Prudential Life Assurance (Kingdom Agency). This research was conducted by probability sampling method with a type of purposive sampling. The researcher distributed questionnaires to 100 leaders and their sub-ordinates at PT Prudential Life Assurance (Kingdom Agency). Data analysis using PLS SEM analysis. The results of hypothesis testing prove that leadership style, job discipline and job satisfaction have positive and significant value on employee performance.*

(F) *Reference list 26*

(G) Yanuar SE, M.M, Dr.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) SHELLA OKTAVIA (115170249)

(B) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prudential Life Assurance (Kingdom Agency)

(C) xv + 61 halaman, 2021, tabel 19; gambar 2; lampiran 3

(D) SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Prudential Life Assurance (Kingdom Agency). Sementara teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dimana sampel penelitian adalah yang memenuhi kriteria sebagai sampel. Ukuran sampel pada penelitian adalah 100 orang atasan dan bawahan yang bekerja di PT Prudential Life Assurance (Kingdom Agency). Pengumpulan data dilakukan lewat penyebaran kuesioner secara langsung. Adapun teknik analisis data menggunakan structural equation model (SEM) dengan bantuan program smartPLS versi 3. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(F) Daftar Acuan 26

(G) Yanuar SE, M.M, Dr.

HALAMAN MOTTO

”Learn from yesterday, live for today, hope for tomorrow”

– Albert Einstein

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan, kepada keluarga tercinta, teman-teman dan para pengajar, selama saya berkuliah di Universitas Tarumanagara yang telah memberikan motivasi dan dukungan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE (KINGDOM AGENCY)”** dengan baik dan tepat waktu. Tugas akhir atau skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dan masukan seperti bimbingan, dukungan, motivasi, serta doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, yaitu:

1. Bapak Yanuar SE, M.M, Dr. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta penuh kesabaran dalam membimbing serta memberikan pengarahan pada penulis selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M. selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

6. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
7. Kepada kedua orang tua saya dan kakak kandung saya Fendyanto yang telah mendukung saya dalam menyelesaikan studi dan skripsi saya selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
8. Kepada teman-teman saya yang telah mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini yaitu Febriand Alexander, Riskawati, Rahmah, Elizabeth Fauziek, Ferry Irawan, Rico Wijaya
9. Kepada seluruh teman-teman di Universitas Tarumanagara yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu dikarenakan terlalu banyak.
10. Kepada seluruh teman-teman SMA khususnya Felicia Phang dan Felicia Angelina karna telah membantu mendoakan penulis selama studi di Universitas Tarumanagara dan selama penulis menyelesaikan skripsi ini tersebut.
11. Kepada semua orang yang telah terlibat berpartisipasi membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang penulis belum sebut namanya satu persatu dan penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dari semua pihak yang bersifat untuk menyempurnakan penelitian ini, dan semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Jakarta, 21 Juni 2021



(Shella Oktavia)

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	2
3. Batasan Masalah	2
4. Rumusan Masalah.....	3
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
1. Tujuan	5

2.	Manfaat	5
BAB II LANDASAN TEORI		6
A.	Gambaran Umum Teori.....	10
B.	Definisi Konseptual Variabel	10
1.	Gaya Kepemimpinan	10
2.	Disiplin Kerja.....	11
3.	Kepuasan Kerja.....	12
C.	Kaitan antara Variabel-variabel.....	12
1.	Kaitan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	12
2.	Kaitan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	13
2.	Kaitan antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	13
D.	Penelitian Terdahulu.....	14
E.	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN		22
A.	Desain Penelitian	22
B.	Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	22
1.	Populasi.....	22
2.	Teknik Pemilihan Sampel.....	22
3.	Ukuran Sampel	23
C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	23
1.	Gaya Kepemimpinan	23
2.	Disiplin Kerja.....	23
3.	Kepuasan Kerja.....	23

4.	Kinerja Karyawan	24
D.	Analisis Data	26
1.	Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>).....	26
2.	Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>).....	27
E.	Asumsi Analisis Data	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		30
A.	Deskripsi Subyek Penelitian.....	32
B.	Deskripsi Objek Penelitian	32
1.	Kompensasi.....	34
2.	<i>Training</i>	37
3.	Kedisiplinan Kerja Karyawan.....	39
C.	Hasil Analisis Data.....	42
1.	Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>).....	43
2.	Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>).....	48
D.	Pembahasan	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		58
A.	Kesimpulan.....	59
B.	Keterbatasan dan Saran	59
1.	Keterbatasan.....	59
2.	Saran	59
DAFTAR PUSTAKA		61
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		88

HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	89
---	-----------

DAFTAR TABEL

<i>Tabel 1.1. Presentase Penilaian Kinerja Karyawan</i>	<i>21</i>
<u><i>Tabel 2.1. Matriks Kajian Literatur.....</i></u>	<u><i>15</i></u>
<i>Tabel 3.1. Tabel Operasional Variabel</i>	<i>24</i>
<i>Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....</i>	<i>30</i>
<i>Tabel 4.2. Karakteristik Responden di PT Prudential Life Assurance</i>	<i>31</i>
<i>Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....</i>	<i>32</i>
<i>Tabel 4.4. Deskripsi Responden Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan</i>	<i>32</i>
<i>Tabel 4.5. Deskripsi Responden Mengenai Pernyataan Variabel Disiplin Kerja</i>	<i>35</i>
<i>Tabel 4.6. Deskripsi Responden Mengenai Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja ...</i>	<i>37</i>
<i>Tabel 4.7. Deskripsi Responden Mengenai Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan</i>	<i>39</i>
<i>Tabel 4.8. Hasil Uji Outer Loading</i>	<i>43</i>
<i>Tabel 4.9. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE).....</i>	<i>46</i>
<i>Tabel 4.10. Hasil Uji Discriminant Validity(Cross Loadings)</i>	<i>47</i>

<i>Tabel 4.11. Hasil Path Reliabilitas</i>	48
<i>Tabel 4.12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)</i>	49
<i>Tabel 4.13. Hasil Uji f²</i>	50
<i>Tabel 4.14. Hasil Uji Goodness of Fit</i>	51
<i>Tabel 4.15. Hasil Path Coefficient</i>	52
<i>Tabel 4.16. Hasil Uji Signifikansi</i>	54

DAFTAR GAMBAR

<i>Gambar 4.1. Hasil Uji Outer Loading</i>	49
<i>Gambar 4.2. Hasil Uji Bootstrapping</i>	52

DAFTAR LAMPIRAN

<i>Lampiran 1. Kuesioner Penelitian</i>	64
<i>Lampiran 2. Hasil Kuesioner</i>	66
<i>Lampiran 3. Hasil Olah Data SmartPLS</i>	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial bagi sebuah organisasi. Jika sebuah organisasi hendak mencapai sebuah tujuan atau pun visi, maka peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Dessler (2016) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan. Berdasarkan pernyataan diatas, maka sangat penting bagi perusahaan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dengan baik sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang sejalan sesuai dengan kebutuhan visi serta misi dari perusahaan. Namun pada kenyataannya pengelolaan karyawan menjadi kendala yang harus diperhatikan perusahaan terutama kinerja karyawan.

Ada beberapa pengaturan dalam MSDM dan salah satu diantaranya adalah tentang kedisiplinan karyawan. Menurut Dessler (2016) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena aturan atau prosedur telah dilanggar.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai target operasionalnya. Dessler (2016) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah prestasi sebenarnya karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan

standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya. Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Dalam studi yang dilakukan oleh Obasan & Hassan (2014) tentang gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja memperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Sedangkan studi yang dilakukan oleh Lor & Hassan (2017) memperoleh hasil bahwa beberapa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nath & Agrawal (2015) memperoleh hasil ketidak munculannya korelasi antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Juma & Moronge (2015) tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan di Mukurwe-Ini Wakulima Dairy Ltd memperoleh hasil bahwa disiplin kerja memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kalimeda et al, (2018) memperoleh hasil hubungan yang tidak signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk melakukan verifikasi hasil penelitian sebelumnya yang tidak konsisten yaitu pengaruh dan keterkaitan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam studi ini peneliti mengambil kasus di PT Prudential *Life Assurance (Kingdom Agency)*. PT Prudential *Life Assurance* merupakan salah satu perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia yang menyediakan berbagai produk dan layanan yang dirancang untuk memenuhi dan melengkapi semua kebutuhan keuangan nasabah-nasabahnya di Indonesia. Berikut ini menunjukkan presentase penilaian kinerja karyawan PT Prudential *Life Assurance (Kingdom Agency)*:

Tabel 1.1

**Presentase Penilaian Kinerja Karyawan PT Prudential *Life Assurance*
(*Kingdom Agency*) Tahun 2018-2020**

Aspek	2018	2019	2020
Kinerja	68,49%	67,98%	66,34%
Kompetensi	18,21%	18,51	17,69%
Pembinaan Sumber Daya Manusia	10%	9,91%	10%
Total	96,7%	96,4%	94,03%

Sumber : Data Internal PT Prudential *Life Assurance* (*Kingdom Agency*)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat besarnya presentasi penilaian kinerja karyawan PT Prudential *Life Assurance* (*Kingdom Agency*) selama tahun 2018 sampai 2020. Dari tahun ke tahun menunjukkan penurunan kinerja karyawan di PT Prudential *Life Assurance* (*Kingdom Agency*). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Prudential *Life Assurance* (*Kingdom Agency*) tidak memiliki semangat bekerja atau kinerja mengalami penurunan. Hal ini kemungkinan dapat disebabkan oleh pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja atau kepuasan kerja di PT Prudential *Life Assurance* (*Kingdom Agency*) yang belum optimal. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti berminat untuk melakukan penelitian dan mengambil judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE (KINGDOM AGENCY)”**

2. Identifikasi Masalah

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan sangatlah penting apalagi sumber daya manusia yang terorganisir dengan baik akan

membuahkan hasil yang sesuai dengan tujuan dan objektif dari perusahaan, sehingga penting bagi perusahaan untuk memiliki karyawan dengan kinerja karyawan yang tinggi agar dapat memberikan kinerja yang baik. Dalam penelitian ini terdapat kendala-kendala yang dihadapi oleh karyawan seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Hal itu menjadi masalah dalam penelitian ini sehingga penelitian ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Prudential *Life Assurance (Kingdom Agency)*.

3. Batasan Masalah

Dalam penelitian tersebut dilakukan batasan-batasan permasalahan agar penelitian dapat lebih mendalam. Berikut batasan masalah dalam penelitian ini:

- a. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.
- b. Lokasi penelitian di PT Prudential *Life Assurance (Kingdom Agency)* beralamat di Ruko Garden Shopping Arcade, Blok. 09CM *Madison Park*, Podomoro City, *Central Park*, Jl. Letjen S. Parman No. Kav 28, RT.10/RW 6, Tj. Duren Sel., Kec. Grogol petamburan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Dki Jakarta 11470.
- c. Karyawan yang diteliti dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di PT Prudential *Life Assurance (Kingdom Agency)* sebanyak 100 orang.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah dibuat diatas maka rumusan untuk penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Prudential *Life Assurance (Kingdom Agency)*?
- b. Apakah terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Prudential *Life Assurance (Kingdom Agency)*?
- c. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Prudential *Life Assurance (Kingdom Agency)*?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Berdasarkan penjelasan rumusan masalah yang sudah dirumuskan maka penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris:

Tujuan masalahnya itu:

- a. Untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Prudential *Life Assurance (Kingdom Agency)*.
- b. Untuk melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Prudential *Life Assurance (Kingdom Agency)*.
- c. Untuk melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Prudential *Life Assurance (Kingdom Agency)*.

2. Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk:

- a. Bagi Peneliti
Menambah pengetahuan peneliti dalam hal pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Prudential *Life Assurance*.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan untuk bahan pertimbangan dalam mengembangkan perusahaan dengan memperhatikan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Lanjutan / Masyarakat

Dapat dijadikan sebagai bahan pembandingan untuk melakukan penelitian yang sama berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Andi
- Aguinis, H., Gottfredson, R. K., & Joo, H. (2013). Avoiding a “me” versus “we” dilemma: Using performance management to turn teams into a source of competitive advantage. *Business Horizons*, 56(4), 503-512.
- Apalia, E. A. (2017). Effects of discipline management on employee performance in an organization: The case of county education office human resource department, Turkana County. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 2(3), 1-18.
- Bougie, & Sekaran. (2013). *Edisi 5, Research Methods for Business: A skill Building Approach*. New York: John wiley@Sons.
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay, (2016), Indeks, Jakarta*.
- Dessler, G. (2005). *Human Resource Management, 15e*. Pearson Education India.
- Farooqui, M. S., & Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. *Procedia economics and Finance*, 11, 122-129.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Concepts and Applications with AMOS program 22.0*. Semarang: Publisher Agency Diponegoro
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (2nd ed.)*. CA: Sage Publications Inc
- Hersey, P. (1992). *The situational leader (4th ed)*. Escondido, CA: Center for Leadership Studies.

- Homans, G. C. (1961). The humanities and the social sciences. *American Behavioral Scientist*, 4(8), 3-6.
- Hoxha, A. (2019). Transformational and Transactional Leadership Styles on Employee Performance. *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI) ISSN (Online)*, 2319-7722.
- Iheanacho, M. U., Edema, A. J., & Ekpe, E. O. (2017). Perceived discipline, punishment and organizational performance among employees of federal ministries in cross river state. *Global Journal of Educational Research*, 16(1), 15-20.
- Iqbal, N., Anwar, S., & Haider, N. (2015). Effect of leadership style on employee performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1-6.
- Juma, C. A., & Moronge, M. (2015). Influence of Progressive Discipline of Employee Performance in Kenya: A Case OF Mukurwe-Ini Wakulima Dairy Ltd. *Strategic Journals of Business & Change Management*, 2(105), 1549-1594.
- Kelimedda, K., Hairudinor, H., Ridwan, M. N. I., & Dalle, J. (2018). The effect of motivation, job satisfaction and job discipline toward employee performance of PT. Buma Perindahindo At Lng Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia. *European journal of human resource management studies*.
- Kebede, A. M., & Demeke, G. W. (2017). The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in Ethiopian public universities. *Contemporary Management Research*, 13(3).

- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing Research*. New Jersey: Pearson Education
- Lor, W & Hassan, Z. (2017). The Influence of Leadership on Employee Performance Among Jewellery Artisans in Malaysia. *International Journal of Accounting and Business Management*, 5(1), 14-33.
- Nath Gangai, K., & Agrawal, R. (2015). Job satisfaction and organizational commitment: Is it important for employee performance. *International journal of management and business research*, 5(4), 269-278.
- Obasan Kehinde, A., & Hassan Banjo, A. (2014). A test of the impact of leadership styles on employee performance: A study of department of petroleum resources. *International Journal of Management Sciences*, 2(3), 149-160.
- Pacitti, A. (2011). Efficiency Wages, Unemployment, and Labor Discipline. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 9(3).
- Paracha, M. U., Qamar, A., Mirza, A., Hassan, I. U., & Waqas, H. (2012). Impact of leadership style (transformational & transactional leadership) on employee performance & mediating role of job satisfaction. Study of private school (educator) in Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(4), 55-64.
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between job satisfaction and job performance in healthcare services. *PROCEDIA-Social and behavioral sciences*, 175, 480-487.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2016). *Organizational Behavior*.
- Schermerhorn, J. R., & Bond, M. H. (1997). *Cross-cultural leadership dynamics in*

collectivism and high power distance settings. *Leadership & Organization Development Journal*.

Shmailan, B., & Abdulwahab, S. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study, *Issues in Business Management and Economics*, 4 (1), 1-8.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Yanuar, Y. (2017). Compensation, motivation and performance of employees: Evidence from Indonesia. *Journal of Economic & Management Perspectives*, 11(4), 486-492.