

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Disiplin Kerja**

Disiplin berasal dari bahasa latin disipel yang berarti pengikut. Kata tersebut berubah menjadi “discipline” yang berarti ketaatan atau ketertiban, seiring dengan perubahan zaman. Seiring kemajuan ilmu pengetahuan, istilah "disiplin" telah muncul selama ini. Menurut Nitisemito dalam Ike Susanti (2017 : 171) Suatu sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis adalah disiplin. Karyawan yang disiplin merasa memiliki kewajiban untuk menegakkan kebijakan yang telah ditetapkan. Jika karyawan benar maka dalam masalah disiplin kerja harus ditanamkan sebagai kesadaran akan tanggung jawab dan kewajiban tanpa takut akan sanksi.

Menurut Siswanto dalam Rudi Setiadi (2020 : 76). Disiplin kerja yaitu sikap menghormati, menghargai, dan mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis, bisa melakukannya, dan tidak menjahui sanksi jika seorang pekerja melanggar wewenangnya.

Sikap kesediaan seseorang untuk mentaati norma dan peraturan yang ada disekitarnya adalah disiplin (Singodimedjo dalam Hery Suherman 2018:4). Disiplin representatif yang tinggi akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang. Sikap patuh terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku di perusahaan atau organisasi yang dilandasi kesadaran dan keyakinan, bukan paksaan, adalah disiplin.

Menurut definisi di atas, sikap seseorang adalah kesetiaan dan ketaatan atau

kelompok terhadap aturan tertulis dan tidak tertulis dikenal dengan disiplin kerja. Sikap ini tercermin dalam tindakan dan perilaku mereka. Indikator disiplin kerja antara lain :

1. Tingkat  
kehadiran atau tepat waktu
2. Tertib (taat  
pada aturan)
3. Tanggung  
jawab

Disiplin kerja bisa ada di diri sendiri dan sebab adanya peraturan. Terry, G. R (2017 : 63) membagi jenis disiplin menjadi dua, yaitu :

1. Disiplin yang timbul dari dalam diri sendiri (*self imposed discipline*). Disiplin yang timbul dari dalam diri sendiri merupakan disiplin yang dilandasi kemauan dan kesadaran bukan paksaan atau tujuan tertentu. Disiplin ini muncul karena individu merasa kebutuhannya terpenuhi dan merasa menjadi bagian dari pergaulan, sehingga individu akan tergerak untuk mengetahui dan dengan sengaja menyetujui setiap pedoman materi.
2. Disiplin komando adalah disiplin yang didasarkan pada perintah. Disiplin ini muncul dan berkembang karena paksaan, perintah, disiplin dan kekuasaan. Oleh karena itu, perasaan tulus tidak memupuk disiplin ini. bagaimanapun, muncul karena paksaan atau bahaya dari orang lain. Disiplin jenis pertama yang harus diinginkan dalam setiap organisasi adalah disiplin yang berasal dari kesadaran dan keyakinan. Bagaimanapun, kenyataan umumnya menunjukkan bahwa disiplin tambahan

disebabkan oleh tekanan dari luar Untuk tetap menjaga agar supaya disiplin tetap terpelihara.

Kegiatan pendisiplinan itu juga terdiri dari beberapa hal diantaranya sebagai berikut :

#### 1. Disiplin *preventif*

Adalah aktifitas yang dilakukan dengan tujuan untuk menambah kesadaran pegawai akan berharganya mematuhi semua standar dan aturan untuk jauh dari berbagai sanksi atau pelanggaran. Dalam hal ini, fakta bahwa "disiplin diri" dapat dikembangkan pada semua karyawan lebih signifikan. Standar itu sendiri perlu dimiliki oleh setiap pegawai agar tercipta iklim disiplin yang utuh tanpa paksaan. Dengan cara ini, dapat dihindari bahwa standar yang telah ditentukan akan dilanggar atau diubah.

#### 2. Disiplin *korektif*

Ini adalah tindakan diambil untuk mengatasi pelanggaran yang telah terjadi dan upaya untuk mencegah pelanggaran di masa mendatang. Kegiatan restoratif ini dapat berupa pendisiplinan atau kegiatan pendisiplinan (*discipline*), yang dapat berupa pemberitahuan terlebih dahulu atau penangguhan.

Karyawan tidak mau mengikuti aturan yang telah ditetapkan, sehingga perusahaan perlu mengajarkan kepada karyawannya cara beradaptasi dengan perubahan agar disiplin. Pada dasarnya melatih kegiatan perwakilan dengan tujuan agar mereka dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan yang telah dilakukannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai antara lain dikemukakan oleh Soedjono (2016:46), seperti ditunjukkan pada:

1. Para pekerja datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu, dan teratur.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai datang ke kantor dengan tepat waktu, tertib, dan teratur. Seperti yang diharapkan oleh bisnis, mungkin juga berdampak pada produktivitas karyawan dalam situasi ini.

2. Berpakaian rapi di tempat kerja.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan adalah cara berpakaian karyawan yang rapi. Berpakaian rapi membuat tempat kerja terasa lebih nyaman dan meningkatkan rasa percaya diri, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati - hati.

Penggunaan peralatan kantor yang tidak tepat akan menimbulkan kerusakan yang mengakibatkan kerugian dan penurunan produktivitas, sehingga kehati-hatian dapat menunjukkan disiplin kerja yang baik.

4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

Dengan mengamati diamnya organisasi, perwakilan dapat menunjukkan etos kerja dan loyalitas mereka kepada organisasi, yang keduanya nantinya dapat meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja.

5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Dengan bertanggung jawab atas setiap kewajibannya menunjukkan bahwa disiplin kerja para wakil rakyat tinggi sehingga wajar jika efisiensi kerja para pekerja akan tinggi.

Pada tahun 2019, Sutrisno 86) mengidentifikasi contoh positif disiplin yang dapat dilihat di lingkungan sebagai berikut:

- a. Rasa khawatir yang tinggi dari pekerja terhadap tercapainya tujuan organisasi.
- b. Tingkat inisiatif dan antusiasme karyawan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka
- c. Rasa kewajiban yang kuat dari karyawan untuk melakukan tanggung jawab mereka dengan kemampuan terbaik mereka.
- d. Tumbuhnya rasa kebersamaan dan rasa memiliki yang kuat di antara para pekerja.
- e. Tingkatkan kemampuan kerja dan efisiensi perwakilan

Tujuan pembinaan disiplin kerja adalah agar pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien dengan tercapainya tujuan dari disiplin kerja itu sendiri. Tujuan mendasar dari pengembangan disiplin kerja adalah untuk menciptakan lingkungan yang tertib di mana pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan strategi sebelumnya.

Sesuai yang disampaikan oleh Siswanto (2019 : 92) maksud pembinaan disiplin kerja para karyawan yaitu:

- a. Agar para pekerja melaksanakan perintah para pelaksana dan mentaati segala pengaturan kerja yang sesuai serta strategi dan pedoman organisasi yang tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan memberikan dukungan maksimal kepada kelompok tertentu yang berkepentingan dengan organisasi, sesuai dengan bidang kerjanya.
- c. Memiliki pilihan untuk menggunakan item organisasi dan administrasi, kerangka kerja dan kantor.
- d. Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan pedoman perusahaan.
- e. Pekerjaan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan anggapan resmi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Untuk mengkoordinir pegawai agar dapat melakukan tindakan disiplin sehingga ada prinsip pendisiplinan (Mangkunegara 2018 : 124) :

- a. Pendisiplinan dilakukan secara diam-diam, pendisiplinan ini dilakukan dengan menjauhi kekeliruan teguran di hadapan banyak orang agar pekerja yang bersangkutan tidak merasa terhina dan sakit hati. Meskipun bawahan yang ditegur mungkin sebenarnya bersalah, hal ini akan menghalangi mereka, menciptakan rasa pembalasan.
- b. Dalam disiplin ini, kesalahan yang dilakukan karyawan harus ditunjukkan dan diikuti dengan petunjuk cara penyelesaiannya secara konstruktif agar karyawan tidak merasa bingung dan dapat memperbaikinya. Disiplin harus konstruktif.
- c. Disiplin dibuat secara langsung dan akan ada tindakan segera setelah pegawai terbukti membuat keteledoran agar pegawai bisa merubah sikapnya secepat mungkin.
- d. Kesopanan dalam kegiatan pendisiplinan, kegiatan pendisiplinan dilakukan secara wajar tanpa memihak, siapa pun yang melakukan kekeliruan harus mendapat tindakan pendisiplinan yang adil tanpa segregasi. Disiplin kerja mensyaratkan mampu mematuhi hukum ketertiban sehingga Anda menyadari dan mematuhi aturan-aturan ini. Disiplin kerja menunjukkan seberapa besar seseorang merasa berkewajiban untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. Hal ini menumbuhkan semangat dan gairah kerja yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- e. Pionir tidak boleh fokus ketika pekerja hilang. Untuk memberi tahu karyawan bahwa dia telah melakukan kesalahan, disiplin harus diterapkan di hadapannya secara pribadi.
- f. Harus masuk akal sekali lagi setelah tindakan disipliner diambil. Agar proses kerja dapat berjalan normal kembali dan pimpinan tidak bersikap kaku terhadap karyawan

yang melakukan kesalahan tersebut, maka harus mengambil sikap yang wajar.

Rivai, sebagaimana dikemukakan (2019:162), menyatakan bahwa manajer menggunakan disiplin kerja sebagai sarana berkomunikasi dengan karyawan untuk mendorong mereka mengubah perilaku mereka dan menjadi lebih sadar dan siap untuk mengikuti semua aturan perusahaan dan norma sosial.

Pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kemampuan organisasi untuk menjaga loyalitas dan kualitas karyawannya akan ditunjukkan dengan disiplin yang efektif dari karyawannya.

Selanjutnya, dengan mewujudkan disiplin kerja perwakilan, akan diketahui nilai pameran setiap perwakilan. Hal ini disebabkan eratnya hubungan antara kinerja pegawai dengan disiplin kerja. Sebaliknya, pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja akan malas dan cenderung suka menunda-nunda, sedangkan pegawai yang memiliki disiplin dalam bekerja akan bekerja dengan maksimal, tekun, dan melakukan pekerjaannya secara terarah.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu standar yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Setiap pekerja yang mampu menjaga sikap disiplin dalam bekerja cenderung teliti dan banyak memikul tanggung jawab pribadi atas pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Tingkat disiplin kerja yang tinggi akan dihasilkan dari kesadaran yang lebih besar akan kewajiban ini. Karyawan yang mampu menyelesaikan semua masalah terkait pekerjaan mereka cenderung lebih mungkin menyelesaikan tugas tepat waktu.

Disiplin kerja yang tinggi dan ideal dapat mempengaruhi pelaksanaan yang representatif secara langsung maupun tidak langsung. Karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih keras dan menunjukkan potensi penuh mereka ketika ada tingkat disiplin kerja yang tinggi. Hasilnya, mereka akan mampu menjadi pekerja terampil yang mampu menyelesaikan tugas dan aktivitas secara efektif, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Dengan cara ini dapat dilihat dengan sangat baik bahwa salah satu kunci untuk hasil hierarkis dalam mempertahankan bisnisnya adalah dengan mengupayakan presentasi perwakilannya melalui disiplin kerja yang diperluas. Setiap asosiasi mengantisipasi bahwa presentasi pekerjanya harus meningkat. Eksekusi yang hebat dapat menghasilkan kualitas, jumlah pekerjaan, dan eksekusi kerja yang hebat untuk melayani organisasi.

### **2.1.2 Gaya Kepemimpinan**

Soekarso menulis dalam Agus Jamaludin (2017:164), gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah bagaimana mereka bertindak ketika menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan manajerial. Sedangkan menurut Siagian dalam Hery Suherman (2018: 4) gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah seberapa baik dia dapat membujuk orang lain, dalam hal ini bawahannya, untuk melakukan apa yang diinginkan pemimpin, sekalipun pemimpin itu tidak melakukannya. tidak menyukainya.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan para pemimpinnya. Karyawan juga akan terdorong untuk berhasil dengan gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya administrasi adalah cara yang diambil seseorang untuk melatih otoritas. Gaya administrasi bukanlah kemampuan. Akibatnya, gaya kepemimpinan dapat dipelajari dan dipraktikkan, tetapi penggunaannya

harus disesuaikan dengan keadaan saat ini. Gaya inisiatif adalah contoh umum dari kegiatan seorang perintis, baik yang terlihat maupun yang tidak terdeteksi oleh bawahannya.

Filosofi, keterampilan, karakteristik, dan sikap seseorang yang konsisten yang mendukung perilaku mereka disebut sebagai gaya kepemimpinan mereka. Indikasi langsung dari kepercayaan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya adalah gaya kepemimpinan. Artinya, Gaya mengemudi adalah perilaku dan kerangka kerja, karena perpaduan antara pemikiran, kapasitas, kualitas, sikap yang banyak diterapkan saat mereka mencoba mempengaruhi pengenalan bawahan mereka. Antara lain, indikator gaya kepemimpinan:

1. Kemampuan pemimpin menjelaskan perintah
2. Kemampuan pemimpin menempatkan diri saat memerintah
3. Kemampuan pemimpin menciptakan suasana yang nyaman
4. Kemampuan pemimpin memberikan contoh sikap kedisiplinan

Menurut Kartini (2018 : 116) gaya kepemimpinan yang baik haruslah memiliki karakter seperti dibawah ini:

1. Sifat baik

Dalam hal gaya kepemimpinan dan keberhasilan sebagai seorang pemimpin, sifat seorang pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan. Kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai, atau karakteristik adalah kemampuan pribadi yang dimaksud.

2. Kebiasaan yang baik

Sebagai penentu perkembangan perilaku perintis, yang menggambarkan semua langkah yang diambil oleh perintis yang baik, kecenderungan memainkan peran penting dalam gaya kepemimpinan.

### 3. Watak yang baik

seorang pemimpin dapat menjadi penentu keunggulan mereka dalam mempengaruhi keberanian, ketekunan, dan keteguhan hati.

### 4. Kepribadian yang bijaksana

kepribadian seorang pemimpin inilah yang pada akhirnya menentukan keberhasilannya.

Teori berbagai gaya kepemimpinan Suwanto (2016:68) antara lain:

#### 1. Gaya kepemimpinan direktif

Gaya kepemimpinan direktif memungkinkan jika apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, mengatur tugas, dan memberikan instruksi khusus tentang cara melakukan sesuatu.

#### 2. Gaya kepemimpinan yang mendukung

Ramah dan memperhatikan kebutuhan pegawai, gaya ini bersifat baik

#### 3. Gaya kepemimpinan partisipatif

Berkolaborasi pada pegawai dan mempertimbangkan pendapat mereka sebelum memutuskan.

#### 4. Penyempurnaan gaya administrasi yang terorganisi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan menuntut tingkat kinerja tertinggi dari bawahan.

Gaya kepemimpinan dibagi menjadi dua macam menurut Manulang (2017 :87) yaitu:

1. Inisiatif dalam hal desain. Kepemimpinan yang menekankan pada struktur tugas dan tanggung jawab yang perlu dilakukan, seperti tugas pokok, fungsi, dan prestasi kerja,
2. Kepemimpinan yang cermat. Inisiatif yang mengedepankan gaya administrasi yang menitikberatkan pada pertolongan kepada bawahan yang memuat pedoman, hubungan kerja dan moral

Karena peran kepemimpinan terkait erat dengan konteks sosial di mana kelompok atau organisasi beroperasi, setiap pemimpin harus menjadi bagian dari konteks itu. Akibatnya, hal itu dapat dilihat sebagai sarana untuk menjembatani kesenjangan antar individu dalam hal persahabatan, kehilangan, atau asimilasi, serta kekhasan yang dilembagakan. Kemampuan Otoritas memiliki dua aspek, misalnya:

1. Dimensi yang berkaitan pada tingkat talen pemimpin dalam memberikan tindakan atau aktivitasnya.
2. Dimensi yang berkaitan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan yang diperlihatkan oleh mereka yang bertanggung jawab atas tanggung jawab utama kelompok atau organisasi.

Gaya Inisiatif umumnya mematuhi pedoman, mematuhi standar termasuk:

1. Prinsip Keadilan

Pemimpin menjunjung tinggi keadilan sebab mampu memilih sesuai dengan preferensinya sendiri dan bisa memilih antara yang baik dan yang buruk

2. Prinsip Kejujuran

Perintis yang sah yaitu perintis yang dalam semua aktivitasnya tidak memakai tenaga.

### 3. Setia

Orang yang dipimpin oleh pemimpinnya harus setia pada pedoman yang telah ditetapkan. Motivasi di belakang perintis melihat tujuan otoritatif dalam terang mengumpulkan kepentingan serta tujuan yang lebih luas

### 4. Amanah atau dapat dipercaya

Pelopor mengakui kekuasaan sebagai kepercayaan yang digabungkan dengan kewajiban luar biasa.

Menurut Mangkunegara (2018 : 146) karakter pemimpin yang ideal adalah sebagai berikut:

#### 1. *Empathy*

Karena pemimpin mampu mengetahui melalui kenyataan dan perasaannya apa kekuatan dan kelemahan kelompok kerja karyawan dan lingkungan kerja, itu adalah etika yang dia tunjukkan kepada bawahannya. -berhenti

#### 2. Amanah

Ini adalah jalan menuju kemajuan pada kegiatan, dan penting untuk dipunyai oleh orang perintis, sebab perintis diberkahi dengan menangani ekstensi yang sangat luas dan berfokus pada banyak orang.

#### 3. Rendah Diri

Pelopor harus bidang kekuatan agar tidak keras, juga harus rendah hati tetapi tidak berdaya untuk memenangkan hati jadi semua orang ingin bekerja dengannya.

#### 4. Cerdik dan memiliki firasat

Pelopor wajib mempunyai kreatifitas dan kesadaran yang kuat untuk menjawab kekhasan yang ada, jadi bisa mengetahui hasil yang baik bagi pergaulannya.

#### 5. Toleransi dan sabar

Sebab mereka yaitu kondisi untuk siapa saja yang mempunyai situasi di kehidupan ini. Tanpa kedua karakteristik tersebut, yang merupakan sifat-sifat yang berkaitan, seseorang tidak akan mampu memimpin secara efektif

#### 6. Memaafkan.

Karena pemimpin yang baik adalah orang yang berjiwa besar, maka etika itulah yang ditunjukkan pemimpin kepada bawahannya, khususnya dengan memaafkan bawahan atau bawahan yang melakukan kesalahan

### **2.1.3 Motivasi kerja**

Menurut Sunyoto dalam Nurul Marifa (2018 : 199) menjelaskan bahwa motivasi menggambarkan tentang bagaimana membuat orang bersemangat tentang pekerjaan mereka sehingga mereka mau bekerja dan memberikan kontribusi terbaik mereka untuk tujuan organisasi. Menurut Robins dalam Ilham Nuryasin (2016:218) Kondisi yang disebut dengan motivasi kerja mendorong. seseorang yang dapat menginspirasi dirinya untuk bekerja keras dan berpikir out of the box untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya

Sedangkan menurut Rivai dalam Nurul Marifa (2018 : 199) seperangkat keyakinan dan sikap yang mengilhami orang untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu sesuai dengan tujuan mereka sendiri disebut motivasi. Jadi inspirasi adalah siklus mental yang mendesak individu untuk menindaklanjuti sesuatu. Seseorang dapat termotivasi secara internal atau eksternal.

Kata Latin "movere", yang berarti "dorongan" atau "gerakan", adalah sumber motivasi. Menurut Sikula dalam Ike Susanti (2017 : 4), mengatakan bahwa motivasi merupakan seluruh prosedur memotivasi bawahannya sedemikian rupa sehingga mereka ingin bekerja dengan jujur untuk mencapai tujuan.

Pengertian motivasi Ini umumnya dapat dipahami sebagai tujuan atau kekuatan pendorong, tetapi tergantung pada tujuan sebenarnya, itu akan terjadi pemicu keberhasilan. Indikator motivasi antara lain yaitu :

1. Semangat
2. Gaji
3. Lingkungan kerja

Chukwuma menegaskan (2016: 23) Motivasi adalah proses membuat orang melakukan sesuatu, menjaga mereka melakukan apa yang sudah mereka lakukan, dan menyalurkan perilaku tindakan tertentu. Seorang pegawai mempunyai energi potensial yang bisa digunakan, bergantung pada berapa motivasi mereka, keadaan, dan peluang yang tersedia. Ada tiga jenis kebutuhan motivasi:

1. Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya:
  - a. Orang yang mempunyai keinginan sukses yang tinggi merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan suatu tugas.
  - b. Orang yang sangat terdorong untuk mencapai kesuksesan pada pekerjaannya dan mempunyai keinginan yang penting untuk itu.
  - c. Orang-orang yang memilih persyaratan tinggi untuk berprestasi ingin berusaha mendapatkan tanggapan atau masukan atas pelaksanaan kewajibannya.
2. Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya:

- a. Di tempat mereka bekerja, mereka ingin diterima oleh orang lain dan merasa seperti itu.
  - b. Mereka biasanya mencoba membangun hubungan sosial yang baik dan merasa bisa saling membantu.
  - c. Mereka sangat tertarik dengan perasaan orang lain setiap hari.
3. Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya:
- a. Upaya untuk langsung memprovokasi orang lain
  - b. Kebutuhan untuk mengintruksi tindakan karyawan.
  - c. Upaya dilakukan untuk selalalu memperetankan kedekatan antara pemimpin dan pengikut.
  - d. Mereka biasanya ingin bertanggung jawab.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana seseorang termotivasi untuk melakukan serangkaian tindakan sebagai tanggapan atas suatu kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu, menurut beberapa pendapat para ahli. juga, tujuan hierarkis dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Besar kecilnya suatu prestasi juga ditentukan oleh kuat lemahnya motivasi kerja seorang pekerja.

Sebagian tujuan inspirasi seperti yang ditunjukkan oleh Suyonto (2017: Berikut 58): mengembangkan lebih lanjut bantuan pemerintah perwakilan dan meningkatkan kesadaran perwakilan tentang harapan tertentu terhadap kewajiban mereka, serta meningkatkan kemampuan dalam penggunaan peralatan organisasi dan komponen yang belum disempurnakan, meningkatkan kepercayaan perwakilan dan pemenuhan pekerjaan, meningkatkan efisiensi kerja pekerja, menjaga ketergantungan pekerja, meningkatkan

disiplin pekerja, memimpin perolehan pekerja yang sukses, menciptakan hubungan kerja yang baik dan menyenangkan, memperluas keteguhan, imajinasi, dan kerja sama pekerja.

Mangkunegara menegaskan (2017: 100). Memotivasi karyawan untuk bekerja dipandu oleh sejumlah prinsip.

#### 1. Prinsip partisipasi

Pegawai harus diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan pimpinan agar dapat memotivasi mereka dalam bekerja.

#### 2. Prinsip komunikasi

Pemimpin memberikan informasi yang jelas tentang semua yang berkaigan pada upaya penyelesaian tugas.

#### 3. Prinsip mengakui andil bawahan

Atasan mengakui jika bawahan memiliki andil dalam menyelesaikan misi.

#### 4. Prinsip pendelegasian wewenang

Karyawan bawahan tentang pekerjaan mereka setiap saat. jika pemimpin memberi mereka wewenang untuk membuat keputusan, mereka akan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan pemimpin.

#### 5. Prinsip pendelegasian wewenang

Pelopor memberikan wewenang atau kedudukan kepada wakil bawahannya untuk dapat menentukan pilihan kapan saja sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya.

### **2.1.4 Kinerja karyawan**

Dalam Hery Suherman (2018: Mangkunegara mengatakan: 67) Presentasi perwakilan dinilai dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dia lakukan sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Sedangkan Putra dalam Ike Susanti (2017:4)

Kinerja mengacu pada tindakan atau penyelesaian tugas dalam jumlah waktu yang telah ditentukan yang dapat diukur.

Hasil atau kinerja pegawai yang diukur dengan standar kerja perusahaan baik dari segi kuantitas maupun kualitas disebut sebagai kinerja pegawai. Pelaksanaan yang baik adalah pelaksanaan yang ideal, khususnya pelaksanaan yang memenuhi pedoman mendukung tercapainya tujuan organisasi dan berorganisasi. Salah satu faktor yang paling signifikan dalam mendongkrak kinerja karyawan adalah kemampuan sumber daya manusia perusahaan, oleh karena itu bisnis yang baik berusaha untuk meningkatkan kemampuannya.

Clinton Rompas sebagaimana dikemukakan oleh Prawirosentono (2018:4) Yang dimaksud dengan “kinerja pegawai” adalah mentalitas yang dapat dimanfaatkan oleh individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi tertentu untuk mencapai kesuksesan yang lebih tinggi dan terhindar dari hukum. dan sesuai dengan etika dan moralitas. Prestasi kerja yang dilakukan karyawan dalam hubungannya dengan individu di perusahaan merupakan contoh kinerja yang mencerminkan perilaku sebenarnya yang diperlihatkan oleh setiap individu. Selain itu, kinerja seseorang sebagai karyawan dipengaruhi oleh seberapa baik dia melakukan tugas yang telah diberikan kepadanya dan terkait erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan dampak ekonomi.

Moehariono, sebagaimana dilaporkan pada tahun 2016: 95) Kinerja merupakan gambaran tentang seberapa baik suatu kebijakan atau program kegiatan dilaksanakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi perencanaan strategis organisasi. Kinerja karyawan lebih dari sekedar data yang dapat digunakan untuk memutuskan gaji dan

promosi bagi perusahaan. Bagaimanapun, bagaimana organisasi dapat mendorong perwakilan dan mendorong pengaturan untuk lebih mengembangkan korupsi pelaksanaan dapat dihindari.

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi sifat kepribadian pekerja atau karyawan, perilaku kerja, dan hasil kerja untuk melihat apakah mereka mendukung kinerja mereka. Informasi ini digunakan untuk membuat keputusan tentang apa yang harus dilakukan di tempat kerja.

Keputusan perusahaan untuk melakukan evaluasi kinerja didasarkan pada anggapan bahwa organisasi memerlukan sistem evaluasi yang objektif. Manajer puncak juga dapat menggunakan evaluasi kinerja untuk mendapatkan dasar yang objektif untuk membayar karyawan sesuai dengan seberapa baik setiap pusat tanggung jawab membantu perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara (2018 : 112), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Tingkatkan pemahaman bersama antara pekerja tentang kebutuhan pelaksanaan.
2. Memberhentikan dan mengakui hasil kinerja pegawai untuk menginspirasi mereka agar tampil di tingkat yang lebih tinggi atau, paling tidak, sama dengan prestasi sebelumnya.
3. Meningkatkan kesadaran karyawan terhadap karir atau pekerjaannya saat ini dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan aspirasi dan keinginannya.
4. Untuk menginspirasi karyawan mencapai potensi penuh mereka, tentukan atau rumuskan ulang tujuan masa depan.

5. Periksa rencana implementasi dan pengembangan dengan mempertimbangkan rencana pelatihan khusus dan persyaratan pelatihan, dan jika tidak ada hak yang perlu diubah, setujui rencana tersebut.

Kinerja karyawan dapat disimpulkan dari beberapa definisi di atas sebagai kemampuan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, seperti menyelesaikan tugas tepat waktu atau dalam jumlah waktu yang telah ditentukan sehingga sesuai dengan moral dan etika perusahaan. Akibatnya, kinerja karyawan dapat menguntungkan bisnis. Simanjuntak menegaskan (2017:133) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Pendidikan dan pelatihan, etos kerja, motivasi terkait kerja, sikap mental, dan kesehatan fisik semuanya berperan merupakan pertimbangan penting
2. fasilitas penunjang, khususnya yang menyangkut kesejahteraan karyawan (upah/gaji, jaminan sosial, dan jaminan kerja) dan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi).
3. Sarana supra, khususnya kebijakan pemerintah dan pengelolaan hubungan industrial.

Menurut Mangkunegara dalam Heri Suherman (2018 : 4) indikator kinerja karyawan antara lain yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan.

Hal ini menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok sesuai dengan target output yang dibutuhkan per orang dan jam sebagai persyaratan yang menjadi standar kerja.

## 2. Kualitas pekerjaan.

Untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu, setiap karyawan di perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu.

## 3. Ketepatan waktu.

Karena dapat diandalkan, jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, dan setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda. dalam posisi alternatif. Selesaikan pekerjaan dalam rentang waktu yang diberikan.

## 4. Penyelesaian tugas.

Beberapa jenis pekerjaan mungkin memerlukan beberapa perwakilan atau lebih untuk diselesaikan, dan tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu perwakilan. Kapasitas seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab terkait pekerjaan dapat digunakan sebagai indikator kinerja.

### **2.1.5 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan satu perwakilan, dan beberapa jenis pekerjaan mungkin memerlukan banyak atau lebih perwakilan. Simamora dalam Suwanto (2019), menurut (161) Manajemen Pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, kompensasi, dan manajemen karyawan individu atau kelompok karyawan adalah semua aspek sumber daya manusia. Mangkunegara Suwanto (2019: 161) memaknai bahwa aset manusia eksekutif juga dapat digambarkan sebagai pengelolaan dan pemanfaatan aset individu (pekerja) yang ada.

Menurut Sinambela (2018: 122) mencirikan aset manusia eksekutif sebagai pemanfaatan, peningkatan, penilaian, remunerasi, dan dewan pekerja individu atau pertemuan perwakilan. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menggunakan sumber daya manusia secara efisien dan efektif. Dengan mengatur, memberlakukan dan mengendalikan semua nilai yang menjadi solidaritas manusia untuk mencapai tujuan.

Hasibuan menegaskan (2017: 10) Investigasi hubungan antara SDM dan asosiasi perusahaan merupakan titik fokus bidang eksekutif yang dikenal sebagai aset manusia dewan. Dewan aset manusia menggambarkan setiap strategi dan kegiatan serta perlakuan administrasi terhadap pekerja, baik secara mandiri maupun kolektif. Dari pemahaman ini secara keseluruhan dapat diasumsikan bahwa sumber daya manusia para eksekutif adalah mengatur, memilah, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan kepegawaian untuk mencapai tujuan individu, perusahaan, pemerintah dan area lokal yang memiliki derajat.

SDM memainkan peran penting dalam pergantian peristiwa, terutama jika diperlukan untuk mencapai tujuan yang ideal, karena tanpa jejak tenaga kerja atau karyawan profesional atau lengkap, organisasi tidak dapat melakukan tugasnya. tanpa batas. Melihat tugas vital tenaga kerja sebagai aset manusia dalam siklus produksi, diyakini bahwa perwakilan akan benar-benar ingin bekerja dengan lebih bermanfaat dan profesional, ditentukan oleh rasa aman dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Perusahaan harus memiliki manajemen yang kompeten agar dapat bersaing secara efektif dalam bisnis. Administrasi besar adalah siklus di mana pelaksanaan tujuan tertentu dikoordinasikan dan diatur. Dewan yang juga merupakan interaksi yang terkait dengan

upaya manusia melalui bantuan orang yang berbeda melalui cara-cara yang berhasil dan efisien untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Jika fungsi manajemen berjalan lancar, maka proses manajemen akan berjalan lebih baik. Perencanaan, pengorganisasian, tindakan, dan pengendalian adalah dasar-dasar manajemen. Proses pengawasan berpusat pada empat tanggung jawab tersebut.

Menurut Yani (2016 : 83) ada enam fungsi dasar operasional dalam memajemen sumber daya manusia yaitu meliputi :

1. Fungsi perencanaan

Kemampuan mengelola merupakan modal manusia yang sangat mendasar bagi kemampuan eksekutif, hal ini karena termasuk mengelola administrasi SDM organisasi atau hierarki baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2. Fungsi pengadaan

Metode akuisisi yang paling umum adalah pemilihan karyawan di setiap departemen pada awal setiap bulan untuk menugaskan SDM yang sesuai, dengan menggunakan metode yang paling efektif untuk menugaskan SDM yang ditugaskan oleh hierarki atau organisasi.

3. Fungsi pengembangan

Melalui pendidikan dan pelatihan, keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sumber daya manusia ditingkatkan sebagai bagian dari fungsi pengembangan manajemen sumber daya manusia. Persiapan dan pendidikan harus disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan saat ini dan masa depan.

4. Fungsi kompensasi

Kemampuan membayar merupakan salah satu unsur human asset para eksekutif yang selama ini menghabiskan waktu memberikan kompensasi secara langsung atau bergilir kepada SDM sebagai imbalan atas administrasi (hasil) yang diberikan kepada asosiasi atau organisasi.

#### 5. Fungsi pengintegrasian

Sebagai membentuk kemitraan yang menguntungkan, fungsi integrasi manajemen sumber daya manusia menggabungkan kepentingan bisnis atau organisasi dengan kebutuhan sumber daya manusia.

#### 6. Fungsi pemeliharaan

Untuk membentuk kemitraan yang menguntungkan, fungsi integrasi manajemen sumber daya manusia menggabungkan kepentingan bisnis atau organisasi dengan kebutuhan sumber daya manusia.

Tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Mendapatkan tenaga kerja dalam jumlah yang cukup sesuai dengan kebutuhan asosiasi, baik jumlah, jenis, setting keseluruhan.
2. mendorong dan memberdayakan karyawan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.
3. membina dan mengembangkan potensi pegawai secara maksimal, baik secara individu maupun kolektif.
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang akrab di antara semua perwakilan dalam serikat kerja.
5. Mengerjakan bantuan pemerintah fisik dan dunia lain, semuanya setara.

## **2.2 Hasil Penelitian Terdahulu**

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado” demikian judul penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Masambe, Soegoto, dan Sumarauw (2015). Variabel independen dan dependen penelitian ini adalah kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan inovasi pemimpin. Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji f, uji t, dan uji koefisien determinasi merupakan alat analisis yang digunakan. Temuan menunjukkan bahwa karyawan Daihatsu Kharisma Manado bekerja lebih baik ketika inovasi kepemimpinan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan diperhitungkan.

Ujian lalu yang disutradarai oleh Ilham Nuryasin, Muchamad Al Musadieg, Ika Ruhana (2016) berjudul “Dampak Tempat Kerja dan Inspirasi Kerja terhadap Pelaksanaan Representatif (Konsentrasi pada Perwakilan PDAM Kota Malang)”. Uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, dan uji f merupakan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (variabel terikat) dan lingkungan kerja serta motivasi kerja (variabel bebas). Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor tempat kerja dan inspirasi kerja secara bermakna berpengaruh terhadap pameran perwakilan PDAM Kota Malang.

Eksplorasi masa lalu yang disutradarai oleh Rahardian Fernanda (2016) berjudul “dampak remunerasi, pemenuhan kerja, inspirasi kerja dan gaya inisiatif pada eksekusi representatif”. Kompensasi, kepuasan kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan (variabel bebas) dan kinerja karyawan (variabel terikat) merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji t, dan uji f merupakan alat analisis yang digunakan. Di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta,

temuan menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai UMKM.

Penelitian Yunni Rusmawati Dj sebelumnya, “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT” diterbitkan tahun 2016. Pilar Laut Pasifik di Surabaya. , komunikasi, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen. Alat investigasi yang digunakan adalah uji legitimasi, uji kualitas teguh, uji anggapan keteladanan, uji relaps langsung, uji koefisien jaminan t uji dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut Inspirasi, korespondensi dan tempat kerja jelas mempengaruhi kinerja perwakilan di PT tulang punggung Samudera Pasifik.

“Pengaruh disiplin kerja, supervisi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT,” demikian judul kajian tahun 2017 oleh Ike Susanti. Di Sidoarjo, MMW Faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, manajemen dan inspirasi (faktor bebas) dan pelaksanaan yang representatif (variabel bawahan). Uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji korelasi ganda, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji f adalah alat analisis yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, supervisi, dan motivasi berkorelasi positif dengan kinerja karyawan PT. MMW Sidoarjo

Kajian Pingkan Marsoit, Greis Sendow, dan Farlane Rumokoy tahun 2017, “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT” merupakan penelitian sebelumnya. Kinerja Pegawai Asuransi Jasa Indonesia merupakan variabel terikat dalam penelitian ini, sedangkan pelatihan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi merupakan variabel bebas. Validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F adalah alat analisis yang digunakan.

Kinerja karyawan di PT dipengaruhi secara positif oleh pelatihan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi, menurut temuan. Asuransi Layanan dari Indonesia.

Kajian Denok Sunarsi tahun 2017, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV” merupakan kajian sebelumnya. Jakarta Free Ventures. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu kinerja karyawan (variabel terikat) dan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja (variabel bebas). Uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis merupakan alat-alat yang digunakan dalam analisis. Hasil temuan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Bisnis Mandiri Jakarta.

Eksplorasi terdahulu yang disutradarai oleh Agus Jamaludin (2017) berjudul “dampak gaya inisiatif terhadap eksekusi representatif di PT. Indahcitra Garment Jakarta Variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan. Uji validitas, uji reliabilitas, uji linier alat analisis yang digunakan adalah uji regresi, uji korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya inisiatif berpengaruh nyata terhadap kinerja pekerja di PT Kaho Indahcitra Piece of Clothing Jakarta.

Kajian sebelumnya oleh Latifa Isnaini Fauzi berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT)” diterbitkan pada tahun 2017. (Abadi Adi Satria) jurnal manajemen terbitan Indonesia Penelitian ini menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, serta motivasi dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas. Legitimasi, kualitas yang tak tergoyahkan, dan berbagai tes kekambuhan langsung adalah alat pemeriksaannya. Temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT dipengaruhi secara positif oleh pengalaman kerja dan motivasi kerja. Abadi Adi Satria

Penelitian Hery Suherman sebelumnya berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi”. Kinerja karyawan merupakan variabel terikat dalam penelitian ini, sedangkan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja merupakan variabel bebas. Damai Karya Raya Jakarta Uji legitimasi, uji kualitas perusahaan, uji asumsi tradisional, uji relaps beda langsung, uji koefisien penjaminan, uji t, dan uji F merupakan instrumen wawasan yang digunakan. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya berkendara dan disiplin kerja secara fundamental mempengaruhi eksekusi representatif di PT. Karya Raya Jakarta Selaras.

Penelitian sebelumnya oleh Gubernur Adler Clinton Rompas, Bernhard Tewal, dan Lucky Dotulong (2018) menemukan bahwa kinerja pegawai dinas perhubungan di Kabupaten Minahasa Tenggara dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, supervisi, dan disiplin kerja. Faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya administrasi, pengawasan, dan disiplin kerja (faktor bebas) dan pelaksanaan yang representatif (variabel bawahan). Instrumen investigasi yang digunakan adalah uji legitimasi, uji dependabilitas, uji berbagai relaps langsung, uji koefisien jaminan, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, supervisi, dan disiplin kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara meningkatkan kinerja pegawai.

“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang” demikian judul penelitian sebelumnya oleh Mawar Sari dan Fatkhatul Masruroh (2018). Kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan motivasi kerja serta disiplin kerja sebagai variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Uji normalitas, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier merupakan alat analisis yang digunakan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa inspirasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan perwakilan di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang.

“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV” Penelitian sebelumnya oleh Nurul Marifa, Kasno T Kasim, dan Ninik Lukiana (2018). Langgeng Makmur bersama di Kabupaten Lumajang”. Pelatihan dan motivasi kerja (variabel bebas) dan kinerja pegawai (variabel terikat) merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Alat bantu wawasan yang digunakan adalah uji legitimasi, uji kualitas tak tergoayahkan berbagai uji straight relaps, uji t , f tanpa henti menguji koefisien jaminan Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan pelatihan berpengaruh positif terhadap CV Langgeng Makmur secara bersama-sama di wilayah Lumajang.

Eksplorasi masa lalu yang dipimpin oleh Sofian Wahyu Anggoro (2019) berjudul “dampak disiplin kerja, wawasan kerja dan gaji pada pelaksanaan yang representatif di PT. Indo Gula Pastika Sragen”. Disiplin kerja, pengalaman kerja, dan gaji (variabel bebas) dan kinerja karyawan (variabel terikat) merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji t, dan uji F merupakan alat analisis yang digunakan. Temuan menunjukkan bahwa gaji, pengalaman kerja, dan disiplin kerja semuanya berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Indo Gula Pastika Sragen.

Ujian lalu yang disutradarai oleh Muhammad Rizal Nur Irawan (2019) berjudul “. pada pabrik pengolahan kedelai di kota Laren Lamongan, pengaruh penerapan disiplin kerja dan kewajiban kerja terhadap pelaksanaan disiplin kerja perwakilan dan tanggung jawab (faktor bebas) dan pelaksanaan perwakilan (variabel bawahan) merupakan faktor yang

digunakan dalam kajian ini. Legitimasi, ketergantungan, praduga gaya lama, relaps langsung, koefisien jaminan, uji t, dan uji F adalah perangkat ilmiah yang digunakan Di sebuah pabrik pengolahan kedelai di desa Laren Lamongan, temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh komitmen dan disiplin kerja.

Eksplorasi masa lalu yang dipimpin oleh Suwanto (2019) berjudul “dampak gaya administrasi dan tempat kerja pada presentasi perwakilan Unit Telesales di PT. BFI Money Indonesia Tbk”. Kinerja karyawan yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja (variabel bebas). Alat wawasan yang digunakan adalah uji legitimasi, uji kualitas teguh, uji kecurigaan teladan, uji relaps langsung berbeda, uji t dan uji f. Temuan menunjukkan bahwa Unit Telesales di PT gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Tbk. BFI Finance Indonesia.

“Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan” demikian judul penelitian sebelumnya oleh Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu (2019). Kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan kinerja merupakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, demikian pula kinerja (variabel terikat). Uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi merupakan alat analisis yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor inisiatif, inspirasi, dan persiapan sangat mempengaruhi kinerja pekerja.

Kajian Muhammad Ekhsan tahun 2019, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” adalah yang sebelumnya. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan motivasi kerja serta disiplin kerja sebagai variabel bebas yang digunakan dalam

penelitian ini. Uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji simultan merupakan alat analisis yang digunakan. Motivasi dan disiplin kerja ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinkronisasi Logistik.

Eksplorasi masa lalu yang disutradarai oleh Anggela Worang, Roy F Runtuwene (2019) berjudul “Pengaruh Inspirasi dan Disiplin Kerja pada Pameran Perwakilan PDAM Tomohon”. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan motivasi kerja serta disiplin kerja sebagai variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Uji f dan uji regresi linier berganda adalah teknik analisis yang digunakan. Hasil temuan menunjukkan bahwa kinerja pegawai PDAM Tomohon dipengaruhi secara positif oleh variabel motivasi dan disiplin kerja.

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT” demikian judul penelitian sebelumnya oleh Bachtiar Arifudin Husain (2019). Tips Pulp and Paper by Indah Kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan motivasi kerja serta disiplin kerja sebagai variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji korelasi, dan uji t adalah alat-alat yang digunakan dalam analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tips dari Indah Paper and Pulp.

“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Penjualan PT,” Penelitian Sebelumnya oleh Natalia Susanto (2019) Rembak, “Faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah inspirasi kerja, pemenuhan

kerja, dan disiplin kerja (variabel otonom) dan pelaksanaan representatif (variabel bawahan) Instrumen wawasan yang digunakan adalah uji legitimasi, uji kualitas teguh, uji praduga gaya lama, uji relaps langsung berbeda, uji koefisien penjaminan, uji t dan uji F. Kinerja karyawan pada Divisi penjualan PT dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, demikian temuan Rembaka.

Ujian sebelumnya disutradarai oleh Imas Masitoh, Muhamad Azis Firdaus dan Rachmatullaily Tinakartika Rinda (2020) berjudul "dampak inspirasi dan tempat kerja terhadap kinerja pekerja". Kinerja karyawan merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan motivasi dan lingkungan kerja merupakan variabel independen. Validitas, reliabilitas, regresi linier, korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F merupakan alat analisis yang digunakan. Temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT dipengaruhi secara positif oleh motivasi dan lingkungan kerja. TUJUAN.

Eksplorasi masa lalu yang disutradarai oleh Handry Sudiarhta Athar (2020) berjudul "Pengaruh Gaya Administrasi, Tanggung Jawab Kewenangan, dan Pemenuhan Jabatan terhadap Pelaksanaan Pekerja di Bansos Wilayah Lombok Timur". Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kepuasan kerja (variabel bebas), dan kinerja karyawan (variabel terikat) merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Alat ilmiah yang digunakan adalah uji praduga gaya lama dan uji relaps lurus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya inisiatif, tanggung jawab hierarkis, dan pemenuhan pekerjaan secara bermakna mempengaruhi pelaksanaan perwakilan di Bansos Lombok Timur.

Eksplorasi masa lalu yang diarahkan oleh Rudi Setiadi (2020) berjudul "dampak disiplin kerja dan manajemen terhadap pelaksanaan perwakilan di Bank PT. Mega Tbk KCP

Pamanukan” Disiplin kerja dan pengawasan (variabel independen) dan kinerja karyawan (variabel dependen) merupakan variabel yang digunakan dalam pelajaran ini. Uji parsial dan uji simultan merupakan alat analisis yang digunakan. Variabel disiplin kerja dan supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Tbk KCP Bank Pamanukan.

Pemeriksaan sebelumnya yang dipimpin oleh Gatot Kusjono dan Firmansyah (2020) berjudul “Pengaruh gaya otoritas dan inspirasi kerja pada pameran perwakilan PT. Lee Cooper Jakarta Selatan, Indonesia Faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya otoritas dan inspirasi kerja (variabel otonom ) dan pelaksanaan representatif (variabel bawahan). Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien determinasi, uji parsial, dan uji simultan merupakan alat analisis yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya inisiatif dan inspirasi kerja bermakna mempengaruhi pameran perwakilan di PT. Lee Cooper Indonesia, Jakarta Selatan.

Penelitian M. Ardi Nupi Hasyim sebelumnya, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT” terbit tahun 2020. Kinerja Karyawan Kahatex sebagai variabel dependen dan motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. belajar. Alat logika yang digunakan adalah uji legitimasi, uji kualitas yang teguh, uji pengandaian gaya lama, uji setengah jalan dan uji konkuren. Temuan menunjukkan bahwa karyawan di PT berkinerja lebih baik ketika mereka termotivasi dan disiplin dalam bekerja. Kahatex.

Penelitian sebelumnya dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT” dilakukan oleh Sandhi Fialy Harahap dan

Satria Tirtayasa (2020). Kantor Cabang Angkasa Pura II (Persero) Kualanamu Faktor-faktor yang digunakan dalam penelitian ini adalah inspirasi, disiplin dan pemenuhan jabatan (faktor otonom) dan pelaksanaan yang representatif (variabel bawahan). Uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien determinasi, uji parsial, dan uji simultan merupakan alat analisis yang digunakan. Karyawan di PT berkinerja lebih baik ketika mereka termotivasi, disiplin, dan puas dengan pekerjaannya, menurut temuan tersebut. Kantor Cabang Kualanamu Angkasa Pura II (Persero).

“Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv.,” Penelitian sebelumnya oleh Nurul Dwi Astuti (2020) Tirta Lamongan Cup. Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja (variabel bebas). ) dan kinerja karyawan (variabel terikat) merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien determinasi, uji parsial, dan uji simultan merupakan alat analisis yang digunakan. bahwa kinerja karyawan di CV dipengaruhi secara positif oleh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja Tirta Lamongan Prize.

Hariato, Asron Saputra (2020) melakukan penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTs”. Powerindo di Kota Batam, didorong oleh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (variabel terikat) dan pengawasan dan disiplin kerja (variabel bebas). Uji parsial dan uji simultan merupakan alat analisis yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan disiplin kerja variabel supervisi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Powerindo Centric di Kota Batam.

Selain itu, penelitian sebelumnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Lion Parcel Cabang Wiyung Surabaya)” telah dilakukan pada tahun 2021 oleh Rokhmatul Jannah, Rini Rahayu Kurniati, dan Daris Zunaida. Disiplin kerja dan supervisi (variabel bebas) dan kinerja pegawai (variabel terikat) merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Uji validitas, reliabilitas, t, dan F digunakan sebagai alat analisis. Temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh variabel independen disiplin kerja dan pengawasan.

Sesuai uraian diatas, ada beberapa persamaan dan perbedaan pada studi ini, yaitu persamaan penelitian terdahulu dan sekarang adalah penelitian sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan dan metode kuantitatif untuk mengetahui kinerja karyawan, sedangkan perbedaan pada penelitian terdahulu dan sekarang adalah pada obyek penelitian.

**Tabel 2.1**

**Matrik Penelitian Terdahulu**

No	Nama penulis	Judul penelitian	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Kesimpulan
1	Masambe, Soegoto, Sumaraw (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin terhadap kinerja karyawan Daihatsu Kharisma Manado	X <sub>1</sub> : gaya kepemimpinan X <sub>2</sub> : budaya organisasi X <sub>3</sub> : inovasi pemimpin Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	Sama - sama menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan	Objek penelitian serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan motivasi kerja	Variabel independen gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

				an metode kuantitatif		Daihatsu Kharisma Manado
2	Ilham Nuryasin, Muchamad Al Musadieq, Ika Ruhana (2016)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Malang	X <sub>1</sub> : lingkungan kerja X <sub>2</sub> : motivasi kerja Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	Sama - sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif	Objek penelitian serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan gaya kepemimpinan	Variabel independen lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Malang
3	Rahardian Fernanda (2016)	Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	X <sub>1</sub> : kompensasi X <sub>2</sub> : kepuasan kerja X <sub>3</sub> : motivasi kerja X <sub>4</sub> : gaya kepemimpinan Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	Sama - sama menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif	Objek penelitian serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas disiplin kerja	Variabel independen kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan UMKM Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta
4	Yunni Rusmawa	Pengaruh motivasi,	X <sub>1</sub> : motivasi	Sama - sama	Objek penelitian	Variabel independen

	ti Dj (2016)	komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Pasific Samudra di Surabaya	X <sub>2</sub> : komunikasi X <sub>3</sub> : lingkungan kerja Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif	serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan, disiplin kerja	motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Pasific Samudra di Surabaya
5	Ike Susanti (2017)	Pengaruh disiplin kerja, pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. MMW di Sidoarjo	X <sub>1</sub> : disiplin kerja X <sub>2</sub> : pengawasan X <sub>3</sub> : motivasi kerja Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	Sama - sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja, motivasi kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif	Objek penelitian serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan	Variabel independen disiplin kerja, pengawasan dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di PT. MMW di Sidoarjo.
6	Pingan Marsoit, Greis Sendow, Farlane Rumokoy (2017)	Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia	X <sub>1</sub> : pelatihan X <sub>2</sub> : disiplin kerja X <sub>3</sub> : komitmen organisasi Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	Sama - sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja, dan variabel terikat kinerja karyawan serta	Objek penelitian serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan dan motivasi	Variabel independen pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT.

				menggunakan metode kuantitatif	kerja	Asuransi Jasa Indonesia
7	Denok Sunarsi (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Usaha Mandiri Jakarta	X <sub>1</sub> : gaya kepemimpinan X <sub>2</sub> : disiplin kerja Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	Sama - sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif	Objek penelitian serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas motivasi kerja	Variabel independen gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Usaha Mandiri Jakarta
8	Agus Jamaludin (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta	X <sub>1</sub> : gaya kepemimpinan Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	Sama - sama menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif	Objek penelitian serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan disiplin kerja	Variabel independen gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta
9	Latifa Isnaini Fauzi (2017)	Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus	X <sub>1</sub> : motivasi X <sub>2</sub> : pengalaman kerja Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	Sama - sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat	Objek penelitian serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas	Variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja

		karyawan PT. Adi Satria Abadi)		kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif	disiplin kerja dan gaya kepemimpinan	karyawan pada PT. Adi Satria Abadi
10	Hery Suherman (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta	X <sub>1</sub> : gaya kepemimpinan X <sub>2</sub> : disiplin kerja Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	Sama - sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif	Objek penelitian serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas motivasi kerja	Variabel independen gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta
11	Goverd Adler Clinton Rompas, Bernhard Tewal, Lucky Dotulong (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan kabupaten Minahasa Tenggara	X <sub>1</sub> : gaya kepemimpinan X <sub>2</sub> : pengawasan X <sub>3</sub> : disiplin kerja Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	Sama - sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif	Objek penelitian serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas motivasi kerja	Variabel independen gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan kabupaten Minahasa Tenggara
12	Mawar Sari,	pengaruh motivasi dan	X <sub>1</sub> : motivasi	Sama - sama	Objek penelitian	Variabel independen

	Fatkhatul Masruroh (2018)	disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan Magelang tengah kota Magelang	X <sub>2</sub> : disiplin kerja Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	menggunakan variabel bebas motivasi, disiplin kerja, dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif	serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan	motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di kecamatan Magelang tengah kota Magelang
13	Nurul Marifa, Kasno T Kasim, Ninik Lukiana (2018)	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Langgeng Makmur bersama di kabupaten Lumajang	X <sub>1</sub> : pelatihan X <sub>2</sub> : motivasi kerja Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	Sama - sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif	Objek penelitian serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja	Variabel independen pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan CV. Langgeng Makmur bersama di Lumajang
14	Sofian Wahyu Anggoro (2019)	Pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Gula Pastika Sragen	X <sub>1</sub> : disiplin X <sub>2</sub> : pengalaman kerja X <sub>3</sub> : gaji Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	Sama - sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif	Objek penelitian serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan dan motivasi	Variabel independen disiplin kerja, pengalaman kerja dan gaji berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Indo Gula Pastika Sragen
15	Muhamm	Pengaruh	X <sub>1</sub> : disiplin	Sama -	Objek	Variabel

	ad Rizal Nur Irawan (2019)	penerapan disiplin kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik pengolahan kedelai di desa Laren Lamongan	X <sub>2</sub> : komitmen kerja Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif	penelitian serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan dan motivasi	independen penerapan disiplin kerja dan komitmen kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada pabrik pengolahan kedelai di desa Laren Lamongan
16	Suwanto (2019)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Unit Telesales pada PT. BFI Finance Indonesia tbk	X <sub>1</sub> : gaya kepemimpinan X <sub>2</sub> : lingkungan kerja Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	Sama - sama menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif	Objek penelitian serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan disiplin kerja	Variabel independen kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan Unit Telesales pada PT. BFI Finance Indonesia tbk
17	Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai	X <sub>1</sub> : kepemimpinan X <sub>2</sub> : motivasi X <sub>3</sub> : pelatihan Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	Sama - sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta	Objek penelitian serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan gaya	Variabel independen kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

				menggunakan metode kuantitatif	kepemimpinan	
18	Muhammad Ekhsan (2019)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	X <sub>1</sub> : motivasi X <sub>2</sub> : motivasi X <sub>3</sub> : pelatihan Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	Sama - sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif	Objek penelitian serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan gaya kepemimpinan	Variabel independen kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan
19	Anggela Worang, Roy F Runtuwene (2019)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM kota Tomohon	X <sub>1</sub> : motivasi X <sub>2</sub> : disiplin kerja Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	Sama - sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif	Objek penelitian serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan	Variabel independen motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PDAM kota Tomohon
20	Bachtiar Arifudin Husain (2019)	pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	X <sub>1</sub> : motivasi kerja X <sub>2</sub> : disiplin kerja Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	Sama - sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja,	Objek penelitian serta penelitian terdahulu tidak menggunakan	Variabel independen motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif

		pada PT. Indah Kiat dan Pulp Paper		disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif	an variabel bebas gaya kepemimpinan	terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Kiat dan Pulp Paper
21	Natalia Susanto (2019)	Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT. Rembaka	X <sub>1</sub> : motivasi X <sub>2</sub> : kepuasan kerja X <sub>3</sub> : disiplin kerja Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	Sama - sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif	Objek penelitian serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan	Variabel independen motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT. Rembaka
22	Imas Masitoh, Muhamad Azis Firdaus dan Rachmatu llaily Tinakartika Rinda (2020)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	X <sub>1</sub> : motivasi X <sub>2</sub> : lingkungan kerja Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	Sama - sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif	Objek penelitian serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan gaya kepemimpinan	Variabel independen motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan pada PT. AIM.
23	Handry Sudiarhta	Dampak gaya kepemimpin	X <sub>1</sub> : gaya kepemimpinan	Sama - sama	Objek penelitian	Variabel independen

	Athar (2020)	n, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur	an X <sub>2</sub> : komitmen X <sub>3</sub> :kepuasan kerja Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif	serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan motivasi kerja	gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur
24	Rudi Setiadi (2020)	Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Tbk KCP Pamanukan	X <sub>1</sub> : disiplin kerja X <sub>2</sub> : pengawasan Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	Sama - sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja, dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif	Objek penelitian serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan dan motivasi kerja	Variabel independen disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mega Tbk KCP Pamanukan
25	Gatot Kusjono dan Firmansyah (2020)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lee Cooper Indonesia Jakarta	X <sub>1</sub> : gaya kepemimpinan X <sub>2</sub> : motivasi kerja Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	Sama - sama menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta	Objek penelitian serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas disiplin kerja	Variabel independen gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Lee Cooper

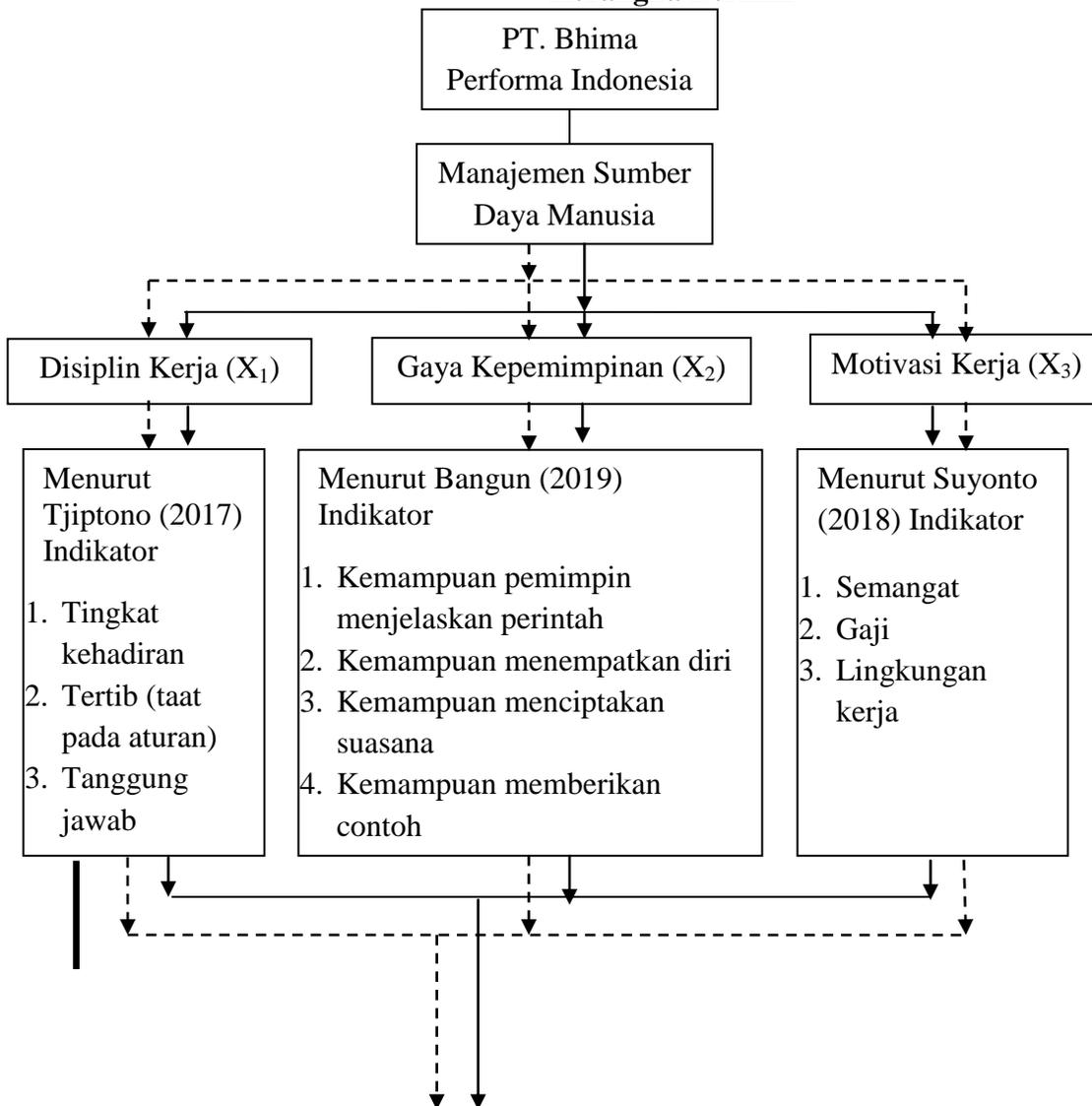
		Selatan		menggunakan metode kuantitatif		Indonesia Jakarta Selatan
26	M. Ardi Nupi Hasyim (2020)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex	X <sub>1</sub> : motivasi X <sub>2</sub> : disiplinkerja Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	Sama - sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif	Objek penelitian serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan	Variabel independen motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex
27	Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa (2020)	Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	X <sub>1</sub> : motivasi X <sub>2</sub> : disiplin kerja X <sub>3</sub> : kepuasan kerja Y <sub>1</sub> : kinerja karyawan	Sama - sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja, motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif	Objek penelitian serta penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan	Variabel independen motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu
28	Nurul Dwi Astuti (2020)	Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja	X <sub>1</sub> : pengalaman kerja X <sub>2</sub> : disiplin kerja X <sub>2</sub> :	Sama - sama menggunakan variabel bebas disiplin	Objek penelitian serta penelitian terdahulu tidak	Variabel independen pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan

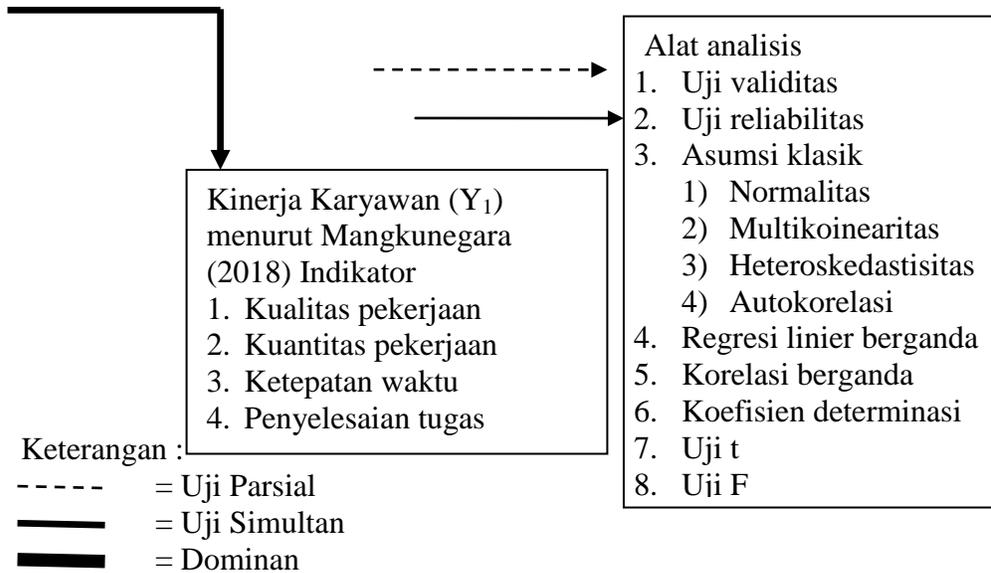
		terhadap kinerja karyawan CV. Piala Tirta Lamongan	kepuasan kerja $Y_1$ : kinerja karyawan	kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan metode kuantitatif	menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan gaya kepemimpinan	kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Piala Tirta Lamongan
--	--	----------------------------------------------------	-----------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------

### 2.3 Kerangka Berfikir

Sesuai latar belakang dan rumusan konflik diatas serta sebagai memepercepat pembahasan jadi bisa dirangkai dengan berikut:

**Bagan 2.1**  
**Kerangka Berfikir**





Dalam konseptual kerangka berfikir tersebut menjelaskan tentang bagaimanalegitimasi, kualitas tak tergoyahkan, anggapan tradisional, kekambuhan langsung yang berbeda, berbagai hubungan, koefisien jaminan, uji t, dan uji f untuk menguji dampak disiplin kerja, gaya otoritas, dan inspirasi kerja terhadap pelaksanaan perwakilan.

## 2.4 Hipotesis

Rencana masalah eksplorasi telah dinyatakan sebagai kalimat penyelidikan, dan spekulasi tersebut merupakan reaksi tidak tetap terhadap kalimat tersebut. Sugiyono (2016: 64). Hipotesis penelitian adalah spekulasi yang muncul untuk menjawab permasalahan menggunakan hipotesis yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan belum sesuai dengan kenyataan, dukungan informasi di lapangan (Anwar, 2017: 163). Mencermati landasan dan definisi masalah di atas, maka pada saat itu:

1. Kinerja karyawan di PT dapat dipengaruhi antara lain oleh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Bima Indonesia Performa.

2. Mungkin saja semua faktor ini berdampak secara bersamaan. kinerja karyawan pada PT. Bhima Performa Indonesia.
3. Kemungkinan bahwa disiplin kerja paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhima Performa Indonesia.