

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Empiris

Menurut penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

Berdasarkan “Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada CV. Indobatu Makmur Palembang)” telah selesai berdasarkan penelitian Setyawan et al. (2018). Berdasarkan hasil analisis regresi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Y meningkat sekitar 0,397 untuk setiap penambahan variabel tunggal X1 dan sekitar 0,089 untuk setiap penambahan X2. Hal ini ditunjukkan oleh variabel pengaruh X1 t hitung = 0,001 < 0,05 bahwa terdapat motif dibalik tindakan tersebut. Pengaruh variabel X1 t hitung = 0,001 < 0,05 menunjukkan bahwa terdapat pengertian motivasi dibalik tindakan. Variabel X1, X2, dan Y berhubungan dengan Y dalam persamaan parsial (uji t). Terdapat perbedaan antara motivasi dan etika kerja, disiplin, dan produktivitas pada saat X2 t hitung = 0,504 > 0,05.

Menurut penelitian Ahmad Adi Arifai (2018), "Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Arwana Mas Palembang." Hasil analisis menunjukkan bahwa rumus $Y = 6,601 + 0,797X_1 + 0,210X_2 + 0,319X_3$ merupakan hasil analisis regresi. Fhitung (26,270) dan Ftabel menunjukkan komitmen yang teguh terhadap Uji F. (2,86). Oleh karena itu, CV Arwana Mas Palembang memuat informasi tentang gaya kerja, motivasi, dan etos karyawan. Untuk uji t variabel kepemimpinan (X1) diperoleh t hitung (6,708) > t tabel (2,022) ditemukan bahwa secara parsial sifat kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t variabel motivasi (X2) menunjukkan bahwa ada hubungan antara disiplin dengan kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Tamarindang et al. (2017) telah diselesaikan makalah dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Cabang Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Koefisien melampaui Gaya Kepemimpinan dalam (X1) sekitar 0,053 arti, dan jika melebihi skala 1 akan menambah jumlah pegawai di Bank BNI Cabang Manado. (Y) kira-kira 0,053 pada skala kontinyu dengan asumsi faktor lain akan tetap signifikan. Koefisien regresi Motivasi di (X2) sebesar 0,034 artinya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di (Y) sebesar 0,034 satuan skala dengan asumsi variabel-variabel lainnya jika Motivasi di (X2) meningkat sebesar 1 satuan skala. Koefisien regresi Disiplin Kerja di (X3) sebesar 0,718

skala satuan artinya jika Disiplin Kerja di (X2) meningkat sebesar 1 skala satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan di (Y) sebesar 0,718 skala satuan dengan asumsi variabel

Susetyo., (2017) menyelesaikan disertasi dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja islami” berdasarkan karir Susetyo sendiri. Setiap penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dapat dipercaya karena setiap butir memiliki nilai r lebih besar dari 0,30 dengan tingkat signifikansi t aman 0,6 sehingga Gaya Kepemimpinan seperti itu. Motif menyatakan bahwa setiap butir memiliki nilai r lebih besar atau sama dengan 0,30, menjadikannya butir yang dapat diandalkan untuk etika bisnis Islam. Hanya dengan bekerja sama kita dapat mencapai peningkatan yang signifikan terhadap Karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Khongida dkk, pada tahun 2019 mereka menerbitkan paper dengan judul “Pengaruh komunikasi motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung”. Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja, dibuktikan dengan hasil uji t hitung 2,130 dengan signifikansi t aman 0,037 sampai 0,05. (2) Alasan positif dan signifikan terhadap kinerja peserta pelatihan dengan nilai t -score 4,469 dan tingkat signifikansi 0,000-0,05. (3) Hasil penelitian positif dan signifikan secara statistik jika dibandingkan dengan hasil penelitian yaitu sebesar 2,935 dengan taraf signifikansi 0,005 sampai dengan 0,05.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Daul @ Tambun Saribu dkk. Pada tahun 2020 ini akan dibuat makalah dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Agro Nusantara Medan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) memiliki t hitung sekitar 2,788 dan tabel sekitar 1,658, menghasilkan rasio t hitung terhadap tabel yang positif dan signifikan sekitar 2,788 hingga 1,658, dengan ambang batas signifikansi masing-masing sebesar 0,006. Hasil motivasi (X2) memiliki t hitung sekitar 3,499, nilai tabel sekitar 1,658 dan nilai sig. 0,001 yang berimplikasi positif atau signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja (X3) Variabel disiplin kerja (X3) memiliki t hitung sebesar -0,874, nilai t tabel sebesar 1,658 (yaitu nilai t hitung 1,658), dan nilai sig. 0,384 > 0,05. Implikasi dari hal tersebut adalah kedisiplinan PT Sarana Agro Nusantara Medan.

Menurut penelitian Liyas dkk, . Makalah dengan judul kerja “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris Panam” telah selesai pada tahun 2019. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun

motivasi tidak berdampak negatif oleh kepemimpinan seseorang dan disiplin yang berhubungan dengan pekerjaan, itu.

Menurut penelitian Liyas dkk, . Makalah dengan judul kerja “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris Panam” telah selesai pada tahun 2019. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi tidak berdampak negatif oleh kepemimpinan seseorang dan disiplin yang berhubungan dengan kinerja.

Berdasarkan penelitian Steven Christian dan kawan-kawan, makalah dengan judul kerja "Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara" selesai pada tahun 2017. Berdasarkan hasil penelitian ini, Kepemimpinan Gaya dan Organisasi Budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Koperasi dan UMKM di Provinsi Sulawesi Utara.

Berdasarkan penelitian Dwi et al(2017). Makalah dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi kasus pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang)” telah selesai dibuat. Temuan penelitian juga menunjukkan adanya efek sekunder yang signifikan akibat Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang fleksibel, yang mendukung Motivasi Kerja Karyawan. 74,2% dari nilai-adjusted R square digunakan. Ragam Gaya Kepemimpinan dan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja berdampak positif terhadap motivasi pekerja, dengan Karyawan sebesar 74,2% dan Sedangkan sebesar 25,8% dari total. Variabel Motivasi Kerja Karyawan diduga telah terbantahkan dalam hal ini oleh variabel-variabelnya

Berdasarkan penelitian Muliadi Manalu, (2019) menyelesaikan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Harindo (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mitra Harindo)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan,

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Razak et al. pada tahun 2018, makalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. ABC Makassar” telah selesai. Temuan penelitian tentang motivasi dan disiplin kerja memiliki implikasi yang signifikan terhadap produktivitas kerja lapangan. Namun, gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pegawai kinerja.

Menurut penelitian Permana et al, 's "Dampak Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kinerja Karyawan Dengan Pengetahuan Etika Kerja Islami" adalah judul penelitian mereka tahun 2019. Temuan penelitian ini berdasarkan Keseluruhan Gaya Kepemimpinan,

Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pemahaman Karyawan tentang Etika Profesi Islami Bekerja Bersama berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumo Internusa Indonesia menjadi topik kajian Frizilia et al. di tahun 2021. Memiliki hasil pemikiran yang simultan dan paralel, motivasi yang kuat, dan disiplin dalam kehidupan kerja Anda sebagai karyawan PT Sumo Internusa Indonesia.

Pengaruh Gaya dan Motivasi Kepemimpinan dan Pemberdayaan terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai di Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda menjadi judul penelitian Rahmi et al. yang dilakukan pada tahun 2020. Satu-satunya variabel gaya kepemimpinan yang menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan adalah hasil kajian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Sumatera Selatan” telah dilakukan pada tahun 2021 berdasarkan penelitian Djazuli et al. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat interaksi yang signifikan antara motivasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1

Matrik Penelitian Terdahulu

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
1.	PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV. INDOBATU MAKMUR PALEMBANG) Erwin Budi Setyawan Politeknik API Yogyakarta Vol.1, No.2, 2018, ISSN : 101-108	Penelitian Tujuannya adalah untuk memahami beberapa hambatan utama motivasi dan disiplin di tempat kerja yang berkaitan dengan pekerjaan internal. pada CV. INDOBATU MAKMUR PALEMBANG	Motivasi (X1) Disiplin (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis ini adalah survei. Deskriptif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan metode analisis basis data tekstual (kuisioner). Analisis statistik menggunakan statistik inferensial dengan model Bergand regresif. Koefisien korelasi digunakan untuk	Sebagai hasil dari penelitian ini, ada informasi baru yang signifikan tentang bagaimana motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

				memahami hubungan antar variabel, sedangkan uji parsial (uji t) dan uji digunakan secara bersama-sama untuk memahami signifikansi data (uji F).	
2.	PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. ARWANA MAS PALEMBANG Ahmad Adi Arifai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas	Penelitian ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Arwana Mas Palembang. Dengan masalah adalah adakah pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis ini adalah survei. Deskriptif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan metode analisis basis data tekstual (kuisoner). Analisis statistik menggunakan statistik inferensial dengan model Bergand	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Arwana Mas Palembang.

	Muhammadiyah Palembang Vol.3 Nomor 1 Edisi Februari 2018, ISSN : 2540-816X	terhadap kinerja karyawan di CV. Arwana Mas Palembang.		regresif. Koefisien korelasi digunakan untuk memahami hubungan antar variabel, sedangkan uji parsial (uji t) dan uji digunakan secara bersama-sama untuk memahami signifikansi data (uji F).	
3.	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BNI CABANG MANADO	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Teknik analisis regresi digunakan dalam metode analisis data. regresi berganda. Total 30 Karyawan seluruhnya.	penelitian menunjukkan bahwa meskipun Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan

	Billy Tamarindang1, Lisbeth Mananeke2, Merinda Pandowo Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado Vol.5 No.2 Juni 2017, ISSN 2303-1174	Bank BNI Cabang Manado .			tetapi berbeda dengan Disiplin kerja yang berpengaruh signifikan
.4.	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN	Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis data dengan (PLS) berdasarkan software SmartPLS 2.0. 97 respondn	Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami

	PEMAHAMAN ETIKA KERJA ISLAM Endah Susetyo Indriyati VOL. 1 NO. 2 DESEMBER 2017 ISSN 2580-4553	Karyawan Dengan Pemahaman Terhadap Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Moderating Studi Kasus Pada Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS) Baitul Maal wa Tamwil (BMT) Beringharjo Yogyakarta.			secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. DENOV PUTRA BRILIAN TULUNGAGUNG	Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV. Denov Putra Brilian Tulungagung.	komunikasi (X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling Jenuh. Sebanyak 63 orang mengikuti survei tersebut. Metode	Hasil dari penelitian ini komunikasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan

	Zulfana Khongida, Nining Purnamaningsih, Daniel Universitas Kadiri – Kota Kediri Vol 1 Nomor 1 Juli 2018 ISSN : 2621- 2374	(2) Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja, ,komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan		pengumpulan data menggunakan pewawancara, wawancara dan mahasiswa Regresi linier berganda	
6.	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINA N, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWANP ADA PT SARANA AGRO NUSANTARA MEDAN Holfian Daulat Tambun Saribu1 ,	Tujuan dilakukanny a penelitian ini ialah untuk mengetahui adanya pengaruh Gaya Kepemimpi nan, motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT	gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa secara parsial memiliki pengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT SAN Medan. motivasi (X2) memiliki pengaruh secara positif maupun signifikan	Metode analisis menggunaka n analisis kuantitatif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh Karyawan yang berjumlah sekitar 163 orang. Menggunaka n Uji F, Uji	Hasil penelitian menunjukkan motivasi (X2) memiliki pengaruh secara positif maupun signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT SAN. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja (X3) disiplin

	Sarah Rifka M Malau2 , Miranda Malau 3 Rumaya Sihotangn 4 , Lusi Christiani Tambunan5 , dan Irfan Inayah6 Universitas Prima Indonesia, Medan Vol 28, Nomor 3, 2020 ISSN 483-495	Sarana Agro Nusantara Medan baik sebagian maupun simultan.	terhadap kinerja kerja karyawan pada PT SAN. disiplin kerja (X3) disiplin kerja tidak memiliki pengaruh secara positif maupun signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Sarana Agro Nusantara Medan.	T, dan Regresi Linier Berganda sebagai teknik analisis data.	kerja tidak memiliki pengaruh secara positif maupun signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Sarana Agro Nusantara Medan.
7	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR NOTARIS PANAM Jeli Nata Liyas	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis s pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Notaris yang	Disiplin (X1) Kepemimpinan (X2) Motivasi (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dilakukan oleh 71 notaris yang hadir di Panama. Analisis data untuk penelitian ini menggunakan paket perangkat lunak SPSS versi 16. uji validitas,	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, berpengaruh positif

	Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi STIE RIAU VOL. 7 NOMOR 1, JANUARI 2019 ISSN 2355-0228	ada di Panam.		uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach, uji asumsi klasik, dan uji analisis regresi linier berganda merupakan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji dan membuktikan hipotesis	signifikan terhadap disiplin kerja, dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	Gaya kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) yang dihipotesiskan	Sampel sebanyak 77 orang dengan menggunakan metode kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda secara parsial maupun simultan variabel Gaya

	PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN UMKM PROVINSI SULAWESI UTARA Steven Christian Pangandaheng ¹ Ivonne S.Saerang ² Sjendry S.R. Loindong ³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulngi Manado Vol.5 No.2 Juni 2017, ISSN 2303-1174	Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara.	berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)	f. Perangkat untuk pengukur an tekanan digunaka n sebagai pengump ul data. Penilaian validitas dan reliabilita s berbagai indikator dan hipotesis variabel.	Kepemimpina n dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara.
9.	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINA N DAN PROGRAM	Penelitian ini menjelaskan pengaruh variabel	Kepemimpinan (X1) Program Keselamatan (	60 responden mengamb il bagian dalam	Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang)	Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan secara parsial dan simultan	X2) Kesehatan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	studi penelitian yang dilakukan . Analisis data menggunakan garis regresi dengan program SPSS for Windows versi 21.00.	n dan program keselamatan dan kesehatan kerja sudah baik.
Indah Dwi Rahayu Mochammad Al Musadieg Arik Prasetya Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang				
Jurnal Administrasi Bisnis(JAB) Vol.43 No.1 , 2.2017				

10.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Harindo (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mitra Harindo) Ferry Muliadi Manalu Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan Batam Vol 6, No 1 2019 ISSN 2503-1546	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Harindo.	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian kali ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel kurang lebih 40 orang karyawan PT. Mitra Harindo dan non-probability sampling menggunakan teknik joint sampling. Metode analisis yang digunakan adalah validitas, reliabilitas, asumsi klasik, T, F, regresi linier berganda dan koefisien determinasi.	Berdasarkan analisis data hasil penelitian menunjukkan bahwa (X1) tidak signifikan, Variabel (X2) signifikan, Variabel (X3) signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja, secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan.
11.	Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee	Tujuan dalam studi ini mengetahui gaya kepemimpinan,	Kepemimpinan (X1) Disiplin kerja (X2) Motivasi (X3)	Responden survei ini adalah seluruh 50 karyawan PT. ABC Makassar.	Hasil dari penelitian ini adalah pengaruh gaya manajemen,

Performance in PT. ABC Makassar Abdul Razak1 *, Sarpan Sarpan2 , Ramlan Ramlan3 Universitas Persada Indonesia YAI Jakarta Indonesia International Review of Management and Marketing Vol 8 • Issue 6 • 2018 ISSN: 2146-4405	motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. ABC Makassar	Kinerja pegawai (Y)	Teknologi. Alat analisis yang masih digunakan dengan teknik analisis data SPSS menggunakan teknik: analisis lateral, uji korelasi, uji determinasi, uji simultan dan uji parsial.	motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tegasnya, hanya disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan umpan balik positif dari pemberi kerja dan motivasi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi terhadap
---	--	----------------------------	--	--

					kinerja karyawan secara umum. Disiplin kerja memiliki hasil paling besar terhadap kinerja karyawan.
12.	The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Employee Performance With Understanding Of Islamic Work Ethics Angrian Permana, M. Havidz Aima, Eny Ariyanto, Adi Nurmahdi INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Moderasi Studi Kasus di Koperasi Simpan Pinjam SejahteraBersa		Responden yang digunakan adalah 97 pegawai Kantor Cabang Banten. Data diolah menggunakan beberapa variabel berdasarkan analisis Partial Least Squares (PLS) menggunakan program SmartPLS 2.0.	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa secara keseluruhan gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan pemahaman karyawan tentang profesionalisme islami dalam kerjasama tim berdampak positif terhadap kinerja

	& TECHNOLOGY RESEARCH VOL 8, ISSUE 08, AUGUST 2019 ISSN 2277-8616	ma.			karyawan.
13.	The Influence of Leadership Style, Motivation and Discipline on Employee Performance at PT Sumo Internusa Indonesia Naomi Frizilia1*, Tm. Safwan Fahri2, Wisnu Gunawan3, Hendry4 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Prima	Studi ini bertujuan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumo Internusa Indonesia.	Gaya kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dan ukuran sampel dalam penelitian ini mencakup sekitar 62 karyawan.	Hasil dari penelitian ini adalah secara simultan gaya manajemen dan penghematan, motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT Sumo Internusa Indonesia.

	Indonesia, Indonesia				
	International Journal of Social Science and Business				
	Volume 5, Number 2, 2021, pp. 284-290 P-ISSN: 2614- 6533				
14.	The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City Agustina Rahmi1 , Gusti Noorlitaria Achmad2 , Doddy Adhimursandi3	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan, pemberdayaan, motivasi terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai, serta pengaruh variabel disiplin kerja terhadap pegawai pertunjukan di	Gaya kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	Menggunaka n penelitian deskriptif. Metode yang digunakan untuk mengumpul kan data penelitian ini adalah metode survey. 39 Karyawan membentuk orang-orang ini. Penelitian ini menggunakan	Dalam analisis kinerja ini, hanya ditunjukkan satu variabel yang berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan.

	1,2,3Mulawarman University, Samarinda Invention (IJBMI) Volume 9 Issue 3 Ser. III Mar. 2020 PP 08-14 ISSN : 2319- 8028	Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda.		model persamaan struktural kuadrat terkecil parsial (SEM-PLS) untuk menganalisis data.	
15.	The Relationship between Leadership Style, Employee Motivation, and Work Discipline at the Regional Secretariat of South Ogan Komerling Ulu (OKU) Regency Sumatra. 1Choiriyah, 2Abid Djazuli,	Tujuan penelitian ini adalah pengaruh Gaya Kepemim pinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di	Gaya kepemimpinan (X1) Motivasi kerja (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	Peneliti memfokuskan perhatiannya pada fenomena yang ada di lapangan, sehingga keterlibatan langsung peneliti hanya terbatas pada observasi sebagai bahan informasi cross sectional yang diperoleh dari	Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara ketiga faktor.

3Silvera Indah, 4Desi Ulpa Anggeraini & 5Fithri Atika ulfa	Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komerling Ulu Sumatera Selatan.		objek. Sebanyak 128 responden. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji-F dan uji- t).	
---	--	--	--	--

Berdasarkan tabel tersebut diatas penulis menemukan beberapa GAP. Pembahasan yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yang mendorong sebagai acuan penelitian ini, antara lain:

Sesuai dengan Tamarindang et al. (2017), mereka melakukan penelitian untuk artikel “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Cabang Manado”. Peneliti yang demikian menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap (Y) dan berbeda dengan Disiplin kerja yang berpengaruh terhadap (Y)

Susetyo., (2017) menyelesaikan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan etika kerja islami”, menurut Susetyo. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perbedaan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perbedaan pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya di PT Dongil Etching Indonesia.

“Menurut Daul @ Tambun Saribu dkk (2020) Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.” adalah judul penelitian. Sarana Agro Nusantara Medan. Hasil strategi motivasi (X2) berimplikasi positif atau signifikan

terhadap prestasi kerja karyawan. Semua penelitian menunjukkan bahwa disiplin di tempat kerja (X3) tidak berpengaruh positif atau signifikan.

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Beberapa orang yang mendefinisikan ide-ide mendasar yang menggambarkan kepemimpinan dan mengidentifikasi orang yang berpendapat di antara mereka semua telah memberikan beberapa indikasi bahwa memang demikian adanya. Menurut asas dan isin, kognisi sosial yang bersumber dari kognisi dapat bermanfaat bagi setiap manusia.

Menurut Siswanto dan Hamid (2017), seseorang yang memegang posisi kepemimpinan adalah orang yang membangun struktur organisasi yang efektif, membangun jaringan organisasi yang kuat, memungkinkan perencanaan dan pengelolaan yang efektif, dan menginspirasi orang lain untuk bekerja mencapai tujuan sesuai dengan waktu yang tersedia.

2. Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Purnomo (2013), teori-teori di bawah ini yang berlaku untuk Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Teori Bakat

Menegur seseorang dengan palsu dalam ranah sosial, fisik, atau intelektual. Bakat (sifat) didefinisikan sebagai kemampuan untuk maju dengan cara yang benar secara moral dan konsisten serta kemampuan individu untuk melakukannya.

2. Teori perilaku.

Memang benar bahwa satu perilaku berbeda dari yang lain dalam hal moralitas. Yang paling sering, perilaku kepemimpinan digambarkan oleh penulis sebagai struktur yang mengendalikan dan reflektif atau sebagai alat untuk meningkatkan perilaku dan karakter.

3. Teori Situasional.

Bahasa situasional terkait dengan peningkatan dan kerja sama Hubungan antara keduanya inilah yang membedakan gaya situasional yang disebutkan bahwa setiap manajer atau manajer puncak menggunakan bahasa luwes.

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017), dibuat poin-poin sebagai berikut:

- 1) Langkah pertama dalam mengidentifikasi penyebab masalah adalah dengan menggunakan pendekatan sistematis untuk mengidentifikasi alternatif Hikikat yang digunakan dan dievaluasi berdasarkan kriteria subyektif.
- 2) Sumber motivasi adalah tenaga penggerak yang mengakibatkan anggota organisasi mau dan mampu berbagi keuletan dan usaha untuk melaksanakan tanggung jawabnya.
- 3) Kunci komunikasi yang efektif adalah kekuatan komunikasi Kecakapan atau kesanggupan mengajak pesan, gagasan, atau himbauan untuk memungkinkan orang lain memahami apa yang terjadi di depan mata, apakah itu terjadi dengan cepat atau lambat, adalah elemen mendasar dari komunikasi.
4. kemampuan untuk memungkinkan orang lain mencapai tujuan mereka dengan menggunakan cara yang bijaksana atau efektif dan di lokasi yang tepat.
5. Tanggung Jawab, Satu orang memiliki perasaan gelisah terhadap jarak. Tanggung jawab dapat digunakan sebagai teks suci.
6. Kemampuan mengenali emosi merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas hidup kita. Agar kita dapat mengekspresikan emosi kita dan mencapai tujuan kita, itu menjadi lebih mudah bagi kita.

4. Macam – macam Gaya Kepemimpinan

Menurut apa yang dikemukakan (Siagian, 2018):

1. Otokratis gaya kepemimpinan Ini terkait dengan organisasi dengan pemimpin skala kecil karena pemahaman mereka yang jelas tentang tujuan mereka.
2. Gaya Kepemimpinan militeristik dalam memicu pegawai dengan perintah bergantung pada jabatannya.
3. Teori pengasuh paternalistik menunjukkan bahwa karyawan tidak dapat mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan yang selalu melindungi.
4. Gaya Kepemimpinan Karismatis ini memiliki daya Tarik tersendiri karena memiliki pengikut yang beranggotakan skala besar dan setia terhadap pimpinan.
5. Gaya Demokratis adalah seorang pemimpin yang memiliki reputasi menerima kritik dan menangani petisi dengan keseriusan dan pemahaman akan kebutuhan.

2.2.2 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi awal untuk ini hanya berlaku untuk orang-orang, Setiap sumber daya yang diperlukan untuk operasi bisnis yang sukses harus tersedia. Sesuai dengan kebutuhan bisnis, bisnis mencari karyawan yang tidak hanya mampu bekerja berjam-jam dan memberikan hasil terbaik, tetapi juga memiliki berbagai keterampilan khusus (Hasibuan, 2013).

Menurut Widodo (2015), poin ketiga adalah “Motivasi adalah kualitas yang ada pada setiap orang dan menginspirasi mereka untuk melaksanakan tugasnya.” Menurut Herlambang (2015), “Motivasi adalah dorongan utama (ide, kebutuhan emo, atau kebutuhan fisik) yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas yang dimaksud.” Sebagai alternatif, Pendapat Robbins (2015) menekankan kepositifan, antusiasme, dan komitmen seseorang untuk mencapai tujuan.”.

2. Aspek – Aspek Motivasi

George (dalam Ella, 2015)

1. Ciri pribadi seseorang adalah ciri yang ada pada saat bekerja. Hal ini merupakan hasil dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja dan mematuhi peraturan.
2. Tingkat Usaha Tekankan fakta bahwa beberapa undang-undang dan peraturan tidak jelas dan bahwa setiap orang harus melakukan pekerjaannya sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Untuk menjadi lebih sukses dari sebelumnya, seseorang harus memiliki etos kerja yang serius dan tujuan yang jelas.
3. Asumsi saat ini adalah orang yang sedang menikmati belajar akan terus menggunakannya untuk menyelesaikan tugas yang sudah dimulai. Hal ini akan dilakukan melalui inisiatif peningkatan human capital dan business acumen serta kegigihan.

3. Indikator Motivasi

Menurut Zameer, Ali, Nisar, dan Amir (2014), motivasi seseorang adalah yang mendorong mereka untuk melakukan tugas tertentu yang mereka tahu akan menyebabkan mereka merasa terdesak; Menurut Zsmeer dkk, ada delapan indikator yang secara konsisten mencakup dua dimensi yang diberikan:

1) Motivasi Finansial

1. Pemberian upah gaji yang disampaikan tepat waktu.
2. Bonus yang ditawarkan bisnis berdasarkan kinerja karyawan yang meningkatkan produktivitas mereka sendiri.

2) Motif Non Finansial

1. Meliputi cuti, hak mengunci rumah, dan lain-lain.
2. Aman Perasaan Memiliki Karena hubungan kerja mereka dengan perusahaan, setiap peristiwa yang membuat mereka merasa lebih percaya diri akan membuat mereka merasa lebih aman.
3. Karena komitmen bisnis terhadap pertumbuhan dan penyebaran informasi terkait karir, promosi karyawan dapat berlangsung lama atau bahkan sampai pensiun.

2.2.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin

Sesuai prosedur bisnis dan tersusun dari sikap, tingkah laku, dan perbuatan. Beberapa prosedur yang dilakukan antara lain absensi, lambat masuk, dan menyuruh karyawan. Kunci untuk memahami norma organisasi dan sosial adalah disiplin. Karena fakta bahwa disiplin sangat penting untuk mencapai tujuan, disiplin dalam bisnis merupakan komponen manajemen yang sangat penting.

Ndraha menyatakan dalam Sinambela (2016) bahwa “Kerja” adalah tugas khusus yang dilakukan setiap orang untuk memaksimalkan efek positif dari tugas tersebut. Pekerjaan dilakukan secara otomatis dalam proses pengubahan atau perubahan nilai satuan alat pemenuh kebutuhan yang ada, pengubahan atau perubahan nilai satuan alat pemenuh kebutuhan yang sudah ada, atau seterusnya. Sebagai alternatif, Singodimedjo menegaskan dalam Sutrisno (2017) bahwa setiap orang bertanggung jawab untuk memahami setiap hukum yang berlaku.

2. Indikator Disiplin Kerja Karyawan

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa:

1. Tujuan dan kemampuan

Sesuai dengan standar kedisiplinan Pegawai. Tujuan yang harus dicapai harus jelas, terkonsep dengan baik, dan sangat memotivasi para kandidat. Akibatnya, tugas

(pekerjaan) yang diberikan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuannya seperti yang dijelaskan dalam teks.

2. Teledan Pimpinan

Teladan pimpinan Panutan sangat efektif dalam menjunjung tinggi kedisiplinan. Contoh-contoh positif seperti disiplin, ketekunan, kehati-hatian, dan mempertahankan jalur tetap harus diberikan.

3. Bala Jasa

Mendapatkan Kepuasan terhadap Perusahaan/Kondisi Kerja Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai. Ketika sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka meningkat, disiplin mereka juga akan meningkat. Balas jasa sangat penting untuk membangun disiplin pribadi.

4. Keadilan

Keadilan dapat menjadi satu-satunya faktor terpenting dalam membangun rasa disiplin siswa karena egosentrisme yang meliputi definisi tentang apa artinya menjadi manusia dan keyakinan bahwa setiap orang harus bekerja sama.

5. Waskat

(pengawasan melekat) adalah teknik sederhana dan efektif untuk mengembangkan disiplin profesional bisnis. Supervisor harus selalu mempertimbangkan etika kerja, moral, dan integritas pribadi karyawannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi Hukuman Sangat Penting Dalam Situasi Karyawan. Semakin banyak hukuman hukuman membuat siswa sulit memahami etika bisnis, hukum, dan prosedur disiplin.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan berdampak negatif terhadap disiplin karyawan perusahaan. Pimpinan harus tegas, tidak mau menerima karyawan yang tidak disiplin sesuai aturan perundang-undangan yang telah ditetapkan.

8. Kemanusiaan hubungan

Kemanusiaan Hubungan Mereka bekerja sama dengan baik sebagai satu tim dan menjunjung tinggi disiplin yang baik dalam organisasi manapun. Setiap hiruk pikuk vertikal maupun horizontal yang terdiri dari kumpulan individu, kelompok, dan hubungan silang yang telah lama berdiri bergerak serempak.

3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Jika ada tata tertib yang disadap, namun tidak dengan sendirinya, karyawan akan melanggar ketentuan tersebut di atas. Pimpinan perusahaan perlu mengasosiasikan karyawan dengan alamat bisnis atau ruang kerja resmi mereka.

Menurut Afandi (2016), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang:

1. Faktor pengaruh
2. Faktor sistem pengisian daya
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor Keadilan,
6. Faktor melekat
7. Faktor Sanksi hukuman
8. Faktor Ketegasan
9. Faktor kemanusiaan

Menurut catatan Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019), faktor yang berkontribusi adalah:

1. Kompensasi sebesar mungkin ditawarkan Paket kompensasi yang kecil tetapi memadai dapat merusak disiplin. jika pegawai mencurigai adanya jaminan balas jasa yang sesuai dengan jerih payah yang sudah disumbangkan ke lembaga tersebut.
2. dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena di lingkungan perusahaan selalu memantau bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap.
3. Proyek-proyek yang berkaitan dengan kedisiplinan tidak akan bisa selesai tepat waktu jika tidak ada aturan tertulis yang jelas untuk dikerjakan secara tim.

2.2.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela, dkk dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa: “kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang bersangkutan”. Sebagaimana dinyatakan di atas, tujuan utama dari pekerjaan ini adalah untuk mengajarkan keterampilan dasar tertentu kepada karyawan yang akan membantu mereka berhasil menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka.

Menurut Benardin dan Russell dalam Priansa (2017), “kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan yang bersangkutan atau suatu proyek yang dilakukan di dalam pekerjaan yang bersangkutan selama kurun waktu yang bersangkutan. Hasil pekerjaan tersebut adalah kemampuan, keterampilan, dan tampak kurang motivasi.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moheriono dalam Yuliantari & Ulfa (2016) antara lain:

1. Menaikkan ambang batas hasil yang dapat diterima secara efektif untuk mendapatkan hasil yang diinginkan
2. Efisien, menghasilkan output menggunakan biaya serendah-rendahnya, mungkin dengan gukur derajat yang sesuai dengan prosesnya
3. Kualitas, yang menunjukkan kesesuaian kualitas suatu produk atau jasa dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Manajemen waktu, tentukan apakah pekerjaan selesai sesuai jadwal dan tepat waktu.
5. Productivity, menurunkan ambang batas efektifitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, Untuk meningkatkan kesehatan setiap organisasi dan lingkungan kerja, baca manual standar kesehatan.

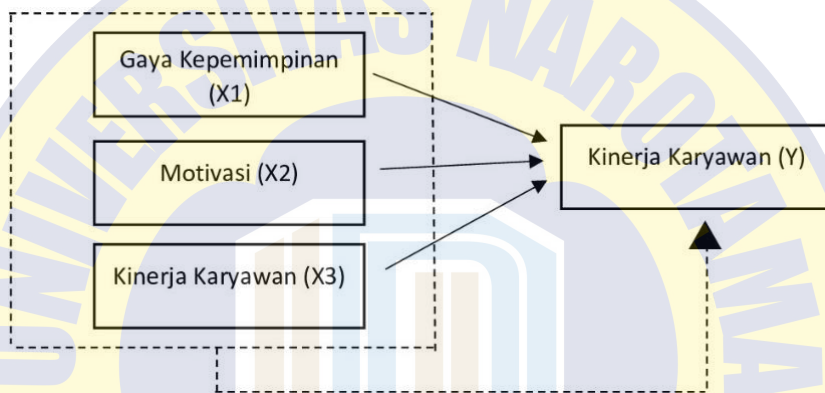
3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017:50), faktor-faktor berikut mempengaruhi cara karyawan melakukan pekerjaannya:

1. Orang Pertama Mencakup bakat, faktor kepribadian, dan minat. Setiap orang memiliki tingkat fungsi mental yang dikenal sebagai keterampilan.
2. Kekuatan Seseorang Mencakup bakat, faktor kepribadian, dan minat. Setiap orang memiliki tingkat fungsi mental yang dikenal sebagai keterampilan

3. Hukum bisnis internasional Dalam ekonomi nasional, bisnis menyediakan dana pendidikan bagi siswa yang sangat tertarik dengan teknologi, manajemen, dan pelatihan perseptual dan praktis.

2.3 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir
PRO PATRIA

Keterangan :

—————: Pengaruh Parsial

- - - - -: Pengaruh Simultan

2.4 Hipotesis

Dari kutipan di atas, dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan

H3: Disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan

H4: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gibson (dalam Tintin S, 2010) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah usaha tertentu yang merugikan dan merugikan serta tidak berfungsi untuk menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuannya. Pengertian Kepemimpinan Menegaskan Kepemimpinan Melibatkan Pengaruh Pengguna dan Kepemimpinan Kebijakan Hal yang sama. Elemen kedua dalam definisi tersebut mengakui bahwa sangat penting untuk bertindak sebagai agen perubahan, yang mampu meningkatkan partisipasi dan energinya serta memastikan keberhasilan tugas.

2.5.2 Pengaruh Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Gibson (dalam Warsito, 2008) Pekerjaan setiap orang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, tingkat keahlian, dan lingkungan kerja. Karayawan Prestasi Individu dan Faktor Motivasi Memiliki Hubungan Yang Kuat. Demikian pula, ada hubungan yang erat antara faktor lingkungan individu dan profesional dan proses kerja. Setiap faktor yang disebutkan di atas akan berdampak buruk pada motivasi karyawan untuk pekerjaannya. Peningkatan kinerja karyawan secara individu akan mengikuti peningkatan motivasi kerja karena kesimetrisan dan keterikatan yang mendasarinya. Karyawan dan bisnis adalah dua konsep yang tidak dapat dijelaskan secara detail.

2.5.3 Pengaruh Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno, (2010) Disiplin kerja adalah suatu sikap dari perilaku seseorang, yang menunjukkan kekuatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan kepatuhan pada peraturan perusahaan atau organisasi, dan norma - norma sosial yang berl Disiplin juga berfungsi untuk mengatasi perbedaan dalam pendapat di antara siswa dan memberantas kurangnya kemajuan yang disebabkan oleh pedagogi yang buruk dan indoktrinasi yang buruk.

2.5.4 Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap bisnis memiliki variabel yang harus diperhatikan jika ingin terus berkembang dengan sukses. Beberapa variabel yang disebutkan antara lain etos kerja, motivasi, dan disiplin. Dari keempat indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa ada keterkaitan yang kuat antara satu hal dengan hal lainnya.