

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Setiap penelitian terkait dari peneliti sebelumnya dijelaskan dalam penelitian sebelumnya. Presentasi sejumlah penelitian sebelumnya disertakan untuk perbandingan dengan temuan penelitian ini dan untuk membenarkan model penelitian dan hipotesis.

1. Penelitian oleh Kamal *et al.*, (2019) dengan judul Dampak Gaya Pemimpin Atas Kinerja Pekerja (Studi Kasus : PT Agung Citra Transformasi). Tujuan penelitian bagi menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan atas kinerja pekerja. Sampel penelitian ini sebanyak 30. Analisis data dibantu oleh program SPSS 23. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan analisis korelasi. Penelitian ini mendapatkan nilai koefisien korelasi (r) besarnya 0,744. Yang artinya kinerja karyawan berkorelasi kuat dengan gaya kepemimpinan pada PT Agung Citra Transformasi Jakarta. Kinerja karyawan PT tercermin dari koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,533. 53,3 persen Transformasi Agung Citra dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.
2. Penelitian oleh Aisah *et al.*, (2020) dengan judul Dampak Gaya Pemimpin Atas Kinerja Pekerja. Tujuannya adalah melihat pengaruh Gaya Kepemimpinan Atas Kinerja Pekerja. Sampel penelitian merupakan karyawan berjumlah 60 orang. Sampel penelitian yakni sampling jenuh. Sampling jenuh yakni teknik pemastian sampel dengan memakai seluruh anggota populasi. Analisis penelitian menggunakan regresi linear. Hasil penelitian memastikan bahwa, koefisien regresi linear gaya pemimpin pada indikator PK(Pengambilan Keputusan) besarnya 1,982. PrK (Perilaku Kepemimpinan) besarnya 0,682. OK (Orientasi Kepemimpinan) besarnya 0,554 sehingga dipastikan bahwa gaya pemimpin sebagianbank perkreditan rakyat telah mampu mengembangkankinerjapekerja.

3. Penelitian oleh Agustin (2021) dengan judul Dampak Gaya Pemimpin Atas Kinerja Pekerja Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. Penelitian tersebut dijalankan agar menemukan efek dari gaya pemimpin atas kinerja pekerja. Sampel penelitian berjumlah 76. Teknik analisis menggunakan uji regresi, korelasi, determinasi, serta hipotesis. Hasil penelitian ditemukan bahwa, variabel gaya pemimpin bernilai sebesar 3,511 berkriteria baik. Variabel kinerja karyawan bernilai besarnya 3,789 berkriteria baik. Gaya pemimpin berdampak positif signifikan atas kinerja pekerja melalui kesamaan regresi $Y = 12,275 + 0,730X$. Angka koefisien korelasi 0,780 berhubungan kuat. Nilai determinasi 60,8%. Signifikansi uji hipotesis diperoleh $0,000 < 0,05$.
4. Penelitian oleh Batubara (2020) dengan judul Dampak Gaya Pemimpin Atas Kinerja Pekerja Pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero). Tujuannya agar menemukan dampak signifikan diantara gaya pemimpin atas kinerja pekerja. Sampel penelitian berjumlah 36 orang. Analisis data memakai metode regresi linear berganda. Hasil penelitian memastikan bahwa karyawan Bagian Pengadaan PT Inalum (Persero) dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan direktif. Uji parsial memastikan bahwa variabel gaya pemimpin direktif (X) mempunyai tahap signifikansi 0,008 (Sig = 0,008 0,05) serta nilai t hitung > dari t tabel ($2,748 > 1,691$).
5. Penelitian oleh Ariesni *et al.*, (2021) dengan judul Disiplin Kerja atas Kinerja Pekerja. Tujuannya bagi menganalisa disiplin kerja atas kinerja pekerja. Sampel penelitian sebanyak 30 orang. Menggunakan SPSS 20.00 dan metode regresi linier langsung, koefisien determinan digunakan untuk analisis data. Temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan tinggi dan disiplin kerja memuaskan (50 persen). Dengan tingkat signifikansi 0,007 0,05, uji regresi linier lurus menghasilkan hasil sebesar 12,494. Nilai R-squared sebesar 0,229 Artinya, kinerja karyawan memiliki pengaruh sebesar 22,9% atas kinerja pekerja. Hasil t dengan taraf signifikansi 0,007 0,05 memastikan bahwa kedua variabel berdampak signifikan. Uji koefisien regresi memiliki nilai 0,585 yang menunjukkan bahwa setiap satuan disiplin bekerja dapat mengembangkan kinerja pekerja besarnya 0,585 satuan. Dengan demikian, kinerja pekerja diakibatkan oleh disiplin kerja.
6. Penelitian yang dijalankan oleh Pratama (2020) yang berjudul Dampak Disiplin Bekerja Atas Kinerja Pekerja Pada PT. Wisata Angkasa Permai. Tujuan penelitian yaitu menganalisis disiplin kerja atas kinerja pekerja. Sampel yang dipakai sebanyak 60 responden. Penelitian ini memakai analisa regresi linier sederhana. Hasil

penelitian ini memastikan didapatkan dampak signifikan dari variabel disiplin kerja atas variabel kinerja pekerja dengan perolehan angka t hitung $>$ tabel ($3,054 > 1,671$) serta angka signifikansi ($0,003 <$ dari $0,005$). Dalam uji koefisien determinasi didapatkan dampak disiplin kerja atas kinerja pekerja besarnya $13,84\%$.

7. Penelitian oleh Prasetyo *et al.*, (2019) dengan judul Dampak Disiplin Bekerja serta Kepuasan Bekerja Atas Kinerja Pekerja. Penelitian tersebut dilakukan supaya mengetahui dampak disiplin kerja serta kepuasan kerja atas kinerja pekerja. Sampel penelitian berjumlah 80. Analisis data memakai regresi linier berganda dengan program SPSS 23. Hasil penelitian ditemukan bahwa, kedisiplinan berdampak signifikan atas kinerja pekerja.
8. Penelitian oleh Sudiyanto (2017) dengan judul Dampak Disiplin Kerja Atas Kinerja Pekerja Pada CV. Three Brothers Palembang. Tujuan dari penelitian ini adalah bagi menguji serta menemukan dampak disiplin kerja atas kinerja pekerja. 69 Pekerja dalam sampel. Ada metode pengumpulan data primer dan sekunder. Koefisien korelasi, uji t , dan regresi linier sederhana digunakan dalam analisis data. Variabel uji- t disiplin kerja memiliki nilai $4,231$ dan tahap signifikansi $0,000 <$ $0,05$, memastikan bahwa ada kaitan diantara disiplin bekerja serta kinerja pekerja pada bagian H0. Koefisien korelasi keluar dengan nilai $0,459$ atau $45,9\%$.
9. Penelitian oleh Ma'ruf *et al.*, (2020) dengan judul Dampak Motivasi Bekerja Atas Kinerja Pekerja Pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. Tujuannya agar menemukan dampak motivasi kerja atas kinerja pekerja. Program SPSS Versi 25 digunakan untuk analisa regresi linier langsung, analisa koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hubungan t . Kesamaan regresi linier sederhana yang menghasilkan keluaran yaitu $Y = 9,186 + 0,590 (X)$. Ini menunjukkan bahwa Y tetap $9,186$ meskipun X adalah nol, dan tanda positif (+) menunjukkan bahwa ia bergerak ke arah atau garis yang sama; ketika X meningkat, Y juga meningkat, dan sebaliknya. Variabel kinerja pegawai akan bertambah besarnya $0,590$ bagi setiap satu satuan perubahan variabel motivasi kerja. Dengan nilai $0,610$, koefisien korelasi memastikan adanya kaitan yang kuat diantara kinerja pekerja dengan motivasi kerja. Dengan nilai koefisien determinasi besarnya $0,372$, motivasi kerja mempunyai dampak besarnya $37,2\%$ atas kinerja pegawai. Kinerja pekerja pada PT dengan cara signifikan dipengaruhi oleh variabel inspirasi kerja yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis uji- t . Makassar Nirha Jaya Teknik
10. Penelitian oleh Fauziah *et al.*, (2020) dengan judul Analisis Dampak Motivasi Bekerja Atas Kinerja Pekerja Pada Plaza Foto Di Bandar Lampung. Tujuan

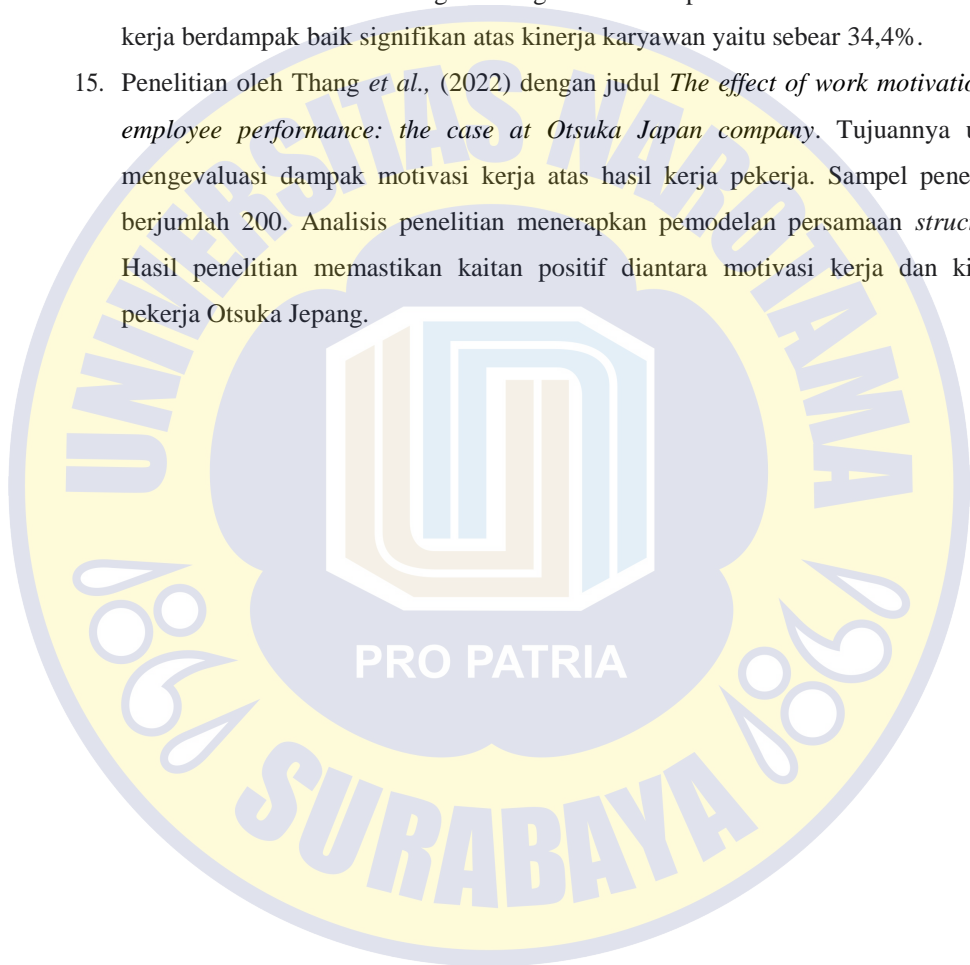
penelitian bagi menganalisa dampak motivasi kerja atas kinerja pekerja. Sampel penelitian sebanyak 32 responden. Teknik penelitian adalah analisis statistik regresi linier. Teknik pengumpulan data dengan memakai kuesioner dengan skala Likert. Angka t hitung bagi variabel inspirasi kerja adalah 7,511 > dari 2,042, seperti yang ditunjukkan oleh hasil. Hal ini memastikan bahwa kinerja pegawai diakibatkan secara signifikan oleh inspirasi kerja. Koefisien determinasi besarnya 0,653 menunjukkan bahwa inspirasi kerja memiliki pengaruh besarnya 65,3% atas kinerja pekerja.



11. Penelitian oleh Suwanto (2020) dengan judul Dampak Pemimpin Serta Motivasi Bekerja Atas Kinerja Pekerja Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. Tujuan penelitian agar menemukan pengaruh pemimpin serta motivasi kerja atas kinerja pekerja. Sampel penelitian sebesar 100 karyawan. Regresi, penentuan, dan pengujian hipotesis simultan dan parsial adalah semua metode untuk menganalisis data penelitian. Hasil pengujian hipotesis dengan cara parsial t hitung $>$ t tabel ataupun $(6,963 > 1,984)$ menunjukkan bahwa kepemimpinan berdampak positif serta signifikan atas kinerja pekerja besarnya 33,1%. Akibatnya, H_0 tidak valid serta H_1 valid. Hasil pengujian hipotesis dengan cara parsial (t hitung $>$ t tabel ataupun $(8,294 > 1,984)$ memastikan bahwa motivasi kerja berdampak positif serta signifikan sebesar 41,2% atas kinerja pekerja, sehingga H_0 tidak valid serta H_2 valid F hitung $>$ F tabel ataupun $(45,122 > 2,700)$ memastikan bahwa pengujian hipotesis dengan cara simultan pemimpin serta motivasi kerja berdampak baik serta signifikan atas kinerja pegawai, sehingga H_0 tidak valid serta H_3 valid, Koefisien determinasi besarnya 48,2%, sedangkan lainnya faktor berdampak pada 51,8% sisanya.
12. Penelitian oleh Rahman *et al.*, (2021) dengan judul Dampak Motivasi Bekerja atas Kinerja Pekerja pada PT. Mitra Yudhitama Medika Jakarta. Tujuan penelitian bagi menganalisa pengaruh motivasi kerja atas kinerja pekerja. Sampel penelitian sebesar 35 responden. Dengan aplikasi SPSS Versi 21, teknik analisis data memakai uji persamaan regresi, uji koefisien determinasi, serta uji koefisien korelasi. Di PT Mitra Yudhitama Medika Jakarta, uji koefisien korelasi memastikan bahwa terdapat kaitan yang sangat kuat diantara motivasi kerja dengan kinerja pekerja. Hubungan ini sama dengan 0,824, dan koefisien determinasi tes adalah 67,8%. Hal ini memastikan bahwa motivasi mempunyai dampak sebesar 67,8% atas kinerja pekerja. Telah ditentukan bahwa uji persamaan regresi memiliki nilai signifikan 0,000 0,05. Kesamaan regresi, $Y = 6,010 + 0,891(X)$, memastikan bahwa motivasi kerja serta kinerja pekerja berkorelasi baik.
13. Penelitian oleh Makambe *et al.*, (2019) dengan judul *The effects of leadership styles on employee performance: a case of a selected commercial bank in Botswana*. Tujuannya bagi menganalisa pengaruh gaya pemimpin atas kinerja pekerja. Sampel penelitian ini berjumlah 200. Penelitian ini memakai analisis faktor, analisis regresi, serta analisis varians (anova). Hasil penelitian memastikan bahwa didapatkan pemanfaatan signifikan melalui partisipatif, transformasional, dan gaya

kepemimpinan transaksional di bank komersial yang dipilih. Lebih lanjut, penggunaan gaya kepemimpinan partisipatif dan transaksional berdampak positif signifikan atas kinerja pekerja.

14. Penelitian oleh Iptian *et al.*, (2020) dengan judul *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*. Tujuannya agar menemukan pengaruh disiplin kerja serta kompensasi atas kinerja pekerja. Sampel penelitian sebanyak 40. Metode analisa memakai regresi berganda. Hasil penelitian memastikan disiplin kerja berdampak baik signifikan atas kinerja karyawan yaitu sebesar 34,4%.
15. Penelitian oleh Thang *et al.*, (2022) dengan judul *The effect of work motivation on employee performance: the case at Otsuka Japan company*. Tujuannya untuk mengevaluasi dampak motivasi kerja atas hasil kerja pekerja. Sampel penelitian berjumlah 200. Analisis penelitian menerapkan pemodelan persamaan *structural*. Hasil penelitian memastikan kaitan positif diantara motivasi kerja dan kinerja pekerja Otsuka Jepang.



Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
1.	Dampak Gaya Pemimpin Atas Kinerja Pekerja (Studi Kasus : PT AgungCitra Tranformasi) Fahmi Kamal, Widi Winarso, Edy Sulistio Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya ISSN 0216-7832	Menganalisis seberapa besar dampak gaya pemimpin atas kinerja pekerja pada PT Agung Citra Transformasi Jakarta	Variabel terdiri dari Gaya Pemimpin (X1) dan Kinerja Pekerja (Y)	Metode penelitian yang dipakai yaitu penelitian kuantitatif serta metode analisis korelasi.	Hasil penghitungan koefisien korelasi ialah $r = 0.744$ artinya memastikan kaitan positif kuat diantara dampak Gaya pemimpin atas kinerja pekerja PT Agung Citra Transformasi. Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja
2.	Dampak Gaya Pemimpin Atas Kinerja Siti Nur Aisah, Rahma Wardani Fakultas	Meneliti Dampak Gaya Pemimpin Atas	Variabel terdiri dari Gaya Pemimpin (X1) dan Kinerja Pekerja (Y)	Penelitian deskriptif kuantitatif. Metode analisis yang digunakan	Hasil penelitian diperoleh gaya kepemimpinan pada indikator PK

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
	Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Selatan E-ISSN: 2722-2373 P-ISSN: 2745-6927	Kinerja Karyawan.		yaitu regresi linear dengan populasi pekerja tetap Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang berjumlah 60 orang	(Pengambilan Kepastian), PrK (Perilaku Kepemimpinan), serta OK (Orientasi Kepemimpinan) menunjukkan berpengaruh atas pengembangan kinerja pekerja.
3.	Dampak Gaya Pemimpin Atas Kinerja Pekerja Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang Farida Agustin STIE Alkhaeriyah, Cilegon, Banten, Indonesia Jurnal Ilmiah, Manajemen SDM p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502	Mengetahui dampak gaya pemimpin atas kinerja pekerja pada PT. Gama Panca Makmur di Tangerang.	Variabel terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)	76 sampel responden digunakan dalam metode explanatory research. Regresi, korelasi, determinasi, serta pengujian hipotesis merupakan statistik pengujian yang dipakai dalam teknik analisis.	Variabel gaya penelitian memperoleh nilai 3,511 berdasarkan kriteria yang dapat diterima. Dengan kriteria baik variabel kinerja pegawai mendapatkan nilai sebesar 3,789. Persamaan regresi $Y = 12,275 + 0,730X$ menunjukkan bahwa gaya pemimpin berdampak positif serta signifikan atas kinerja pekerja. Koefisien korelasi adalah 0,780

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
					berhubungan kuat. Nilai determinasi 60,8%. Uji hipotesis didapatkan signifikansi $0,000 < 0,05$.
4.	Dampak Gaya Pemimpin Atas Kinerja Pekerja Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero) Southan S. Batubara Universitas Pembangunan Pancabudi Jurnal Pendidikan Akuntansi e-ISSN 2620-5866	Menemukan dampak signifikan diantara gaya pemimpin atas kinerja pekerja pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero)	Variabel terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)	Metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian yaitu semua pekerja Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero) yang jumlahnya 36 orang. Metode sensus digunakan untuk pengambilan sampel. Uji ganda linier untuk regresi statistik dipakai bagi mengolah data.	Hasil penelitian memastikan bahwa karyawan Bagian Pengadaan di PT Inalum (Persero) dipengaruhi secara signifikan oleh gaya pemimpin direktif. Variabel gaya pemimpin direktif (X) memiliki angka signifikansi 0,008 (Sig = 0,008 0,05) serta angka t hitung > dari t tabel ($2,748 > 1,691$).
5.	Disiplin Kerja atas Kinerja Pekerja	Menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Variabel terdiri dari Disiplin Kerja	Jenis data yang dipakai yaitu data primer melalui	Hasil penelitian memastikan disiplin kerja berkategori baik (50%), kinerja

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
	<p>Selfi Ariensi , Lise Asnur</p> <p>Universitas Negeri Padang,</p> <p>Indonesia Jurnal Penelitian serta Peningkatan Sains dan Humaniora</p> <p>P-ISSN: 1979-7095 E-ISSN: 2615-4501</p>		(X1) dan Kinerja Karyawan (Y)	<p>penyebaran kuesioner serta data sekunder melalui absensi serta performance review karyawan. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Teknik regresi linier sederhana, koefisien determinan, dan penggunaan SPSS 20 digunakan untuk melakukan analisis data, serta uji persyaratan analisis dan pengujian hipotesis.</p>	<p>karyawan berkategori tinggi (63,33%). 12,494 nilai signifikan uji regresi linier sederhana, sig 0,007 0,05. Nilai R-squared besarnya 0,229 Disiplin kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan pada 22,9% kasus, dan sisanya 77,1% merupakan faktor lain yang berdampak pada kinerja karyawan. Didapatkan kaitan yang signifikan diantara kedua variabel sebab nilai t sebesar 0,007 0,05. Nilai signifikansi koefisien regresi sebesar 0,585 besarnya 0,007 0,05 memastikan bahwa setiap satuan disiplin kerja dapat mengembangkan kinerja pekerja besarnya 0,58 satuan. Maka,</p>

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
					disiplin bekerja berpengaruh atas kinerja pekerja.
6.	Dampak Disiplin Bekerja Atas Kinerja Pekerja Pada PT. Wisata Angkasa Permai Angga Pratama Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Jurnal Semarak P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686	Menganalisis disiplin kerja atas kinerja pekerja.	Variabel terdiri dari Disiplin Kerja (X1) serta Kinerja Pekerja (Y)	Metode analisis yang dipakai adalah analisa regresi linier sederhana. Sampel penelitian banyaknya 60 responden. Data yang didapatkan merupakan data Primer melalui hasil jawaban responden atas kuesioner yang disebarakan.	Hasil penelitian memastikan bahwa didapatkan dampak yang signifikan variabel disiplin kerja atas variabel kinerja karyawan yakni dengan diperoleh nilai t hitung > tabel (3,054 > 1,671) serta nilai signifikansi (0,003 < 0,005). Pada uji koefisien determinasi didapatkan dampak disiplin kerja atas kinerja pekerja besarnya 13,84% sisanya besarnya 86,16% diakibatkan oleh berbagai faktor lain yang tidak diterangkan dalam penelitian ini.
7.	Dampak Disiplin Kerja serta Kepuasan Kerja Atas Kinerja Pekerja	Mengetahui pengaruh	Variabel terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Kepuasan	Metode penelitian adalah kuantitatif. Populasi penelitian adalah	Hasil penelitian memastikan didapatkan dampak positif signifikan diantara variabel disiplin

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
	Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen e-2579-9401, p- 2579- 9312	disiplin kerjadan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diPT. Nihon Plast Indonesia	Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	pekerja pada PT. Ada 100 karyawan Nihon Plast Indonesia. Metode pengukuran sampel memakai rumus Slovin yang memiliki margin of error 5%. Artinya sampel yang diambil banyaknya 80 responden. Kuesioner dan pengambilan sampel acak digunakan dalam metode pengambilan sampel. SPSS 23 digunakan untuk melakukan analisis data regresi linier berganda.	kerja serta kepuasan kerja atas kinerja karyawan.
8.	Dampak Disiplin Kerja Atas Kinerja Pekerja Pada Cv. Three Brothers Palembang	Menguji serta menemukan ada tiadanya	Variabel terdiri dari Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Pekerja (Y)	Populasi penelitian yaitu seluruh pekerja CV. Three Brothers Palembang banyaknya 233 orang	Hasil bahasan nilai uji t variabel disiplin bekerja didapatkan t hitung 4,231 dengan nilai signifikansi besarnya

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
	Totok Sudiyanto Jurnal Media Wahana Ekonomika	Dampak Disiplin Kerja Atas Kinerja Pekerja Pada CV. Three Brothers Palembang		pekerja. Sampel ditentukan dengan teknik random sampling, diperoleh 69 orang pekerja. Metode pengumpulan data yaitu data primer serta data sekunder. Analisis data memakai regresi linier sederhana, koefisien korelasi, uji t (secaraparsial).	0,000 < 0,05 karena nilai probabilitas signifikan kurang dari 0,05, maka bisa dipastikan bahwa secara parsial Ho ada dampak disiplin kerja atas kinerja pekerja. Hasil Koefisien korelasi besarnya 0,459 ataupun 45,9% serta sisanya 54,1% diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak diterangkan pada penelitian ini
9.	Dampak Motivasi Bekerja Atas Kinerja Pekerja Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar Ma'ruf, Ummul Chair Universitas Muslim Maros	Mengetahui pengaruh motivasi bekerja terhadap kinerja pekerja pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar	Variabel terdiri dari Motivasi Kerja (X1) dan Kinerja Pekerja (Y)	Metode pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, serta kuesioner. Teknik analisis data memakai analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien, korelasi, koefisien	Hasil penelitian memastikan kesamaan regresi linearsederhana $Y = 9,186 + 0,590(X)$, artinya apabila $X = 0$, maka Y tetap 9,186 serta positif (+) berarti searah ataupun sejalan, apabila X bertambah maka Y juga bertambah

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
	ISSN : 2715 - 4920			determinasi, dan kaitan dari uji t dengan memakai alat bantu program SPSSVersi 25	serta setiap mengalami perubahan atau pengembangan sebesar satu unit dalam variabel motivasi bekerja maka akan diikuti oleh perubahan pengembangan variabel kinerja karyawan sebesar 0,590. Koefisien korelasi sebesar 0,610 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kinerja karyawan dengan motivasi kerja. Koefisien determinasi ditemukan sebesar 0,372, menunjukkan 37,2% pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Uji t menunjukkan dimana variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT untuk menguji hipotesis.

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
10.	<p>Analisis Dampak Motivasi Kerja Atas Kinerja Pekerja Pada Plaza Foto Di Bandar Lampung</p> <p>Hujaimatul Fauziah, Maristiana Ayu, Ridho Try Syahpitra</p> <p>Universitas Sang Bumi Rujai</p> <p>Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis</p> <p>E-ISSN: 2502 – 1798 53</p> <p>P-ISSN: 527– 4198</p>	<p>Menganalisa dampak motivasi bekerja atas kinerja pekerja pada plaza foto di Bandar Lampung.</p>	<p>Variabel terdiri dari Motivasi Kerja (X1) serta Kinerja Pekerja (Y)</p>	<p>Penelitian memakai metode kuantitatif dengan analisis statistik regresi linier. Teknik pengumpulan data memakai kuesioner dengan skala likert.</p>	<p>Hasil memastikan bahwa nilai t hitung variabel motivasi bekerja adalah $7,511 > 2,042$. Peristiwa ini memastikan bahwa kinerja pegawai diakibatkan secara signifikan oleh motivasi bekerja. Dengan koefisien determinasi besarnya 0,653, bisa dipastikan bahwa motivasi kerja mempunyai dampak besarnya 65,3% atas kinerja pekerja, sedangkan sisanya besarnya 34,7% diakibatkan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.</p>
11.	<p>Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap</p>	<p>Mengetahui</p>	<p>Variabel terdiri dari Kepemimpinan</p>	<p>Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner pada 100</p>	<p>Hasil penelitian yaitu Motivasi kerja berdampak positif serta signifikan atas</p>

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
	Kinerja Pekerja Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang Suwanto Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia	Dampak pemimpin serta motivasi kerja atas kinerja pekerja pada Koperasi	(X1), Motivasi Bekerja (X2) serta Kinerja Pekerja (Y)	pekerja. Metode yang dipakai yaitu deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel probability sampling. Metode analisis data memakai regresi, determinasi dan pengujian hipotesis dengan cara simultan serta parsial.	Kinerja pekerja besarnya 41,2%. Hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,294 > 1,984)$, menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi BMT EL-RAUSHAN .
12.	Dampak Motivasi Bekerja atas Kinerja Pekerja pada PT. Mitra Yudhitama Medika Jakarta Arif Rahman, Jaka Santosa, Fajri Ariandi, Roynaldi Arista Fakultas Ekonomi dan Bisnis,	Menganalisa dampak motivasi bekerja atas kinerja pekerja pada PT. Mitra Yudhitama Medika Jakarta	Variabel terdiri dari Motivasi Kerja (X1) serta Kinerja Pekerja (Y)	Metode yang dipakai yaitu deskriptif kuantitatif. Populasi jumlahnya 35 orang responden (sampel jenuh). Teknik sampling jenuh yaitu metode yang	Hasil uji koefisien korelasi memastikan bahwa $r = 0,824$, diringkas bahwa didapatkan adanya kaitan positif kuat sekali diantara motivasi bekerja serta kinerja pekerja pada PT Mitra Yudhitama Medika. Maka diindikasikan motivasi berkaitan atas kinerja

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
	<p>Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta</p> <p>e-ISSN: 2301-5268, p-ISSN: 2527-9483</p>			<p>menjadikan semua Populasi sebagai responden. Teknik analisa data adalah uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji persamaan regresi dengan aplikasi SPSS Versi 21.</p>	<p>karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menyatakan R square sebesar 0,678 atau 67,8%, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 67,8% dipengaruhi oleh faktor motivasi, dan 32,2% diakibatkan oleh setiap faktor lain. Hasil uji koefisien kesamaan regresi memastikan bahwa tahap signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga bisa dipastikan H_a valid (signifikan) terdapat kesamaan $Y=6,010 + 0,891(X)$, yang dicirikan apabila nilai X meningkat satu angka maka nilai Y juga akan meningkat satu, maka kesimpulan yang bisa diambil yaitu setiap peningkatan nilai pada variabel motivasi bekerja</p>

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
					didapat penambahannilai pada variabel kinerja karyawan.
13.	<p><i>The effects of leadership styles on employee performance: a case of a elected commercial bank in Botswana</i></p> <p>UsheMakambe, Gaone Joy Motlatsi Moeng</p> <p>Faculty of Business and Accounting, Botho University, Gaborone,</p> <p>Botswana Annals of Management and Organization Research (AMOR)</p> <p>ISSN: 2685-7715</p>	<p>This paper sought to uncover associations between leadership style and employee performance at selected banking institutions in Botswana. It focuses on transactional, transformational, and participatory leadership styles.</p>	<p>The variables in this study consisted of leadership style (X1) and employee performance (Y)</p>	<p>This study employed an empirical research paradigm combined with a survey study design while using quantitative methodology to collect data through self-administered questionnaires. The study population included his 33 employees with a randomly selected sample of 200. Data were analyzed by the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), culminating in statistical techniques such as factor analysis, regression analysis, and analysis of variance (ANOVA).</p>	<p>The survey found that the selected commercial banks frequently use participatory, transformational and transactional leadership styles. However, the use of participatory and transactional leadership styles had a large positive impact on employee performance, whereas the effect of transformative leadership style was small.</p>

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
14.	<p><i>The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance</i></p> <p>Riut Iptian; Zamroni; Riyanto Efendi</p> <p>Economic Education, Yogyakarta Indonesia</p> <p>ISSN 2364-5369 ISSN 2364-5369</p>	<p>Therefore, the purpose of this study is to determine the impact of work discipline and compensation on employee performance.</p>	<p>The variables in this study consisted of work discipline (X1) and employee performance (Y).</p>	<p>This research method is a posterior factor with a quantitative approach. Respondents in this survey were 40 employees of PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu who were sampled using total sampling techniques. The data analysis method in the study used multiple regression</p>	<p>The research results are as follows. Work discipline has a significant positive impact on employee performance (2). Compensation has a significant positive impact on employee performance (3). Work discipline and compensation together influence employee performance 34.4 % and then 65.6% through variables outside this study.</p>
15.	<p><i>The effect of work motivation on employee performance: the case a OTUKSA Japan Company</i></p> <p>Dinh Van Thang , Nguyen Quoc Nghi</p> <p>FPT Executive MBA Program, FPT</p>	<p>This study aims to assess the impact of work motivation on the job performance of employees of Otsukusa Japan</p>	<p>The variables in this study consisted of job motivation (X1) and employee performance (Y)</p>	<p>Research data was collected from a survey of 200 Otsukusa Japan employees. This study used structural equation modeling (SEM) to identify factors that positively impact employee job motivation, including</p>	<p>This study shows a positive relationship between work motivation and Otsukusa employee performance.</p>

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
	University, Vietnam E-ISSN: 2581 - 9615			working conditions, income benefits, career development, and workplace relationships. Career development has the greatest impact on employee motivation.	

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tinjauan teori dan tinjauan empiris terdapat hal menarik untuk dibahas dalam studi kasus yang terdapat pada penelitian ini, yang memiliki variabel gaya pemimpin, disiplin kerja, motivasi kerja, serta kinerja pekerja. Permasalahan yang diangkat pada penelitian ini yakni komunikasi antara pimpinan barudengan karyawan sangat minim dengan begitu pekerjaan menjadi terhambat, karyawan wajib hadir pada jam kerja, dan kurangnya motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini dijalankan menggunakan metode analisis regresi linier berganda melalui aplikasi SPSS. Dengan populasi sebanyak 90 responden. Maka dari itu, pembahasanyang diangkat dalam permasalahan ini yakni Dampak Gaya Pemimpin, Disiplin Kerja, serta Motivasi Kerja atas Kinerja Pekerja di Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60.000.

Sumber: Data Diolah (Peneliti, 2022)

Dalam hal ini melakukan riset yang akan dijalankan oleh penulis dijabarkan diantaranya.

Peneliti yang dilakukan oleh Nurjihan Khofifah Islamiyah (2022) yang judulnya “Dampak Gaya Pemimpin, Disiplin Kerja, serta Motivasi Kerja Atas Kinerja Pekerja di Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60 ribu”. Jurusan Manajemen SDM Fakultas Hukum, Ekonomi, serta Pendidikan Universitas Narotama Surabaya. Tujuan penelitian yaitu mengetahui dan menganalisa dampak variabel independen Gaya Pemimpin, Disiplin Bekerja, serta Motivasi Bekerja atas variabel dependen Kinerja Pekerja. Penelitian dilakukan memakai metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel memakai *purposive sampling*. Total populasi dalam penelitian ini banyaknya 100 orang pekerja Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60 ribu. Sampel penelitian ini memakai teknik sampel jenuh ataupun sensus. Metode pengumpulan data memakai kuesioner yang disebarakan pada pekerja Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60 ribu secara *online*. Metode analisis memakai analisis linier berganda. Alat analisis dalam penelitian ini memakai SPSS.

Sesuai hasil temuan GAP riset itu maka peneliti akan mengajukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000”**.

2.2 Landasan Teori

2.2.1. Gaya Kepemimpinan

Gaya pemimpin merupakan perilaku yang dipakai kepemimpinan bagi memimpin seseorang supaya mencapai tujuan tertentu. Hidayat (2018) mengungkapkan bahwa gaya pemimpin merupakan sebuah pola pada perilaku yang dirancang dengan tujuan bagi mempengaruhi bawahan supaya bisa melakukan kinerja maksimal yang diperoleh, sehingga kinerja organisasi serta tujuan organisasi juga bisa dimaksimalkan.

Penelitian ini menggunakan indikator gaya kepemimpinan dari Paramita (2017) yang menyebutkan berbagai indikator diantaranya.

1. Keahlian mengambil keputusan

Pengambilan keputusan yaitu tindakan sistematis untuk mengambil alternatif pilihan yang dihadapi berdasarkan perhitungan keputusan pilihan yang paling pas.

2. Keahlian memotivasi

Keahlian memotivasi yaitu daya pendukung yang dapat memberikan efek penggerak kemampuan seorang anggota pada bentuk keahlian ataupun keterampilan, tenaga, serta waktunya di sebuah organisasi bagi seluruh pelaksanaan yang menjadi tanggung jawab serta kewajibannya untuk mencapai tujuan serta sasaran organisasi yang dipastikan sebelumnya.

3. Keahlian komunikasi

Suatu bentuk keterampilan atau kemampuan yang dikenal dengan keahlian komunikasi yaitu keahlian bagi memberikan pesan, gagasan, ataupun pemikiran pada orang lain baik dengan cara langsung (lisan) ataupun tidak langsung dengan tujuan agar penerima memahami pesan yang dimaksud.

4. Keahlian mengendalikan bawahan

Pemimpin yang mempunyai kekuatan pribadi ataupun kekuasaan pangkat menggunakannya dengan cara efektif sehingga membuat orang lain mengikuti kehendaknya demi tujuan kepentingan jangka panjang perusahaan. Kemampuan tersebut antara lain dapat memberitahu orang lain tentang pekerjaan yang harus dilakukan melalui nada tegas, meminta, ataupun bahkan mengancam. Hal tersebut bertujuan supaya setiap tugas organisasi bisa dibereskan dengan optimal.

5. Kewajiban

Seorang pimpinan wajib bertanggung jawab pada bawahannya. Kewajiban untuk menerima tanggung jawab dan memikul segala sesuatu atau untuk memberikan tanggung jawab dan memikul hasil itulah yang dimaksud dengan istilah "tanggung jawab".

2.2.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah dorongan para karyawan agar memenuhi tuntutan sebuah perusahaan yang harus dipatuhi. Afandi (2018) mengungkapkan bahwa disiplin merupakan sebuah tindakan manajemen yang pada dasarnya bertujuan mendorong para anggota perusahaan untuk bisa memenuhi ketentuan serta aturan yang berlaku pada suatu organisasi dengan cakupan: 1. Terdapat tata tertib ataupun ketentuan; 2. Terdapat kepatuhan para pengikut; 3. Terdapat denda bagi pelanggar.

Penelitian ini menggunakan indikator dari Alfiah (2019) yang menyebutkan beberapa indikator diantaranya.

1. Kehadiran

Merupakan metrik primer bagi mengukur tingkat kedisiplinan kerja yang umumnya tercermin melalui rendahnya disiplin kerja pegawai dari kebiasaan keterlambatan pegawai pada bekerja.

2. Ketaatan dalam aturan kerja

Adalah suatu bentuk kepatuhan pekerja atas aturan dan prosedur kerja yang berlaku di sebuah organisasi.

3. Ketaatan dalam standar kerja

Merupakan ukuran besaran kewajiban pekerja untuk menjalankan tugas yang diberi.

4. Tahap kehati-hatian tinggi pekerja

Adalah suatu sikap ketelitian serta kehati-hatian pada bekerja secara efektif serta efisien.

5. Akhlak bekerja

Adalah suatu bentuk tindakan indisipliner serta disiplin dari kinerja pekerja.

2.2.3. Motivasi Kerja

Dorongan perilaku untuk melakukan tugas adalah motivasi kerja. Hasim (2019) mendefinisikan motivasi kerja sebagai semangat atau kegembiraan seseorang terhadap pekerjaannya yang mendorongnya untuk berprestasi seperti yang diinginkan.

Penelitian ini memakai indikator motivasi kerja dari Hasibuan (2019) yang menyebutkan beberapa indikator sebagai berikut.

1. Prestasi ataupun *achievement*

Keperluan prestasi dapat membangun individu bagi meningkatkan kreativitas, membimbing seluruh keahlian, dan energi yang diperolehnya demi meraih kinerja yang optimal.

2. Pengakuan ataupun *recognition*

Artinya, pekerja dapat mendapatkan pengakuan melalui industri seperti predikat orang berprestasi sehingga dapat dikasih penghargaan. Sebuah pengakuan bisa meningkatkan status individu yang diperoleh melalui kemampuan dan prestasi.

3. Perbuatan itu pribadi ataupun *the work it self*

Dibutuhkan setiap orang yang mempunyai keterampilan yang tepat supaya mendapatkan hasil yang baik. Saat merekrut karyawan berdasarkan kemampuannya, diperlukan program seleksi yang sehat.

4. Kewajiban ataupun *responsibility*

Kewajiban merupakan keterlibatan seseorang pada setiap pekerjaannya. Hal tersebut dapat tercermin pada kesanggupan serta penguasaan diri pribadi dalam membereskan setiap pekerjaan.

5. Kemajuan ataupun *advancement*

Peningkatan kinerja pekerja dapat diberikan oleh pimpinan melalui pelatihan yang dibutuhkan untuk karyawan, sehingga karyawan dapat terus berinisiatif meningkatkan pengetahuannya demi pekerjaan serta berkewajiban terhadap kegiatannya.

6. Peningkatan potensi seseorang atau *the possibility of growth*

Peningkatan yaitu bentuk usaha melalui pendidikan dan latihan dengan tujuan mengembangkan keahlian teknis, teoretis, konseptual, serta moral pekerja yang disesuaikan dengan keperluan pekerjaan ataupun jabatan.

2.2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja pekerja pada suatu perusahaan yaitu faktor internal maupun eksternal dari sumber daya manusia itu sendiri. Dalam Masram (2017), Mangkunegara menegaskan bahwa kinerja pekerja merupakan fungsi dari kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja berdasarkan dengan kewajiban yang dibebankan.

Penelitian ini menggunakan indikator kinerja karyawan dari Mangkunegara (2017) yang menyebutkan beberapa indikator yaitu.

1. Kualitas bekerja

yaitu ukuran seberapa bagus seorang pekerja dalam menjalankan tugas atau kewajiban yang diterima.

2. Kuantitas bekerja

Yaitu ukuran seberapa lama seorang pekerja bekerja dalam sehari. Kuantitas bekerja bisa terlihat melalui kecepatan bekerja setiap masing-masing pekerja.

3. Pelaksanaan kewajiban

Yaitu ukuran seberapa jauh pegawai dapat dan mampu menjalankan pekerjaan dengan akurat serta memiliki tingkat kesalahan minimum.

4. Tanggung jawab atas pekerjaan

Merupakan ukuran kesadaran terhadap pegawai terhadap tanggung jawab yang dilaksanakan melalui pemberian pekerjaan oleh perusahaan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

Sesuai uraian latar belakang serta permasalahan serta teori dan kerangka model analisis, maka peneliti membahas keterhubungan variabel dan hipotesis dalam penelitian ini diantaranya.

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Didukung studi sebelumnya oleh Kamal *et al.*, (2019); Aisah *et al.*, (2020); Agustin (2021) dengan hasil gaya pemimpin berdampak signifikan secara parsial atas kinerja pekerja. Maka dari itu, gaya pemimpin memiliki pengaruh dalam memberikan instruksi terhadap karyawan.

H₁: Gaya pemimpin berdampak signifikan secara parsial atas kinerja pekerja.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Didukung studi sebelumnya oleh Ariesni *et al.*, (2021); Pratama (2021); Prasetyo *et al.*, (2019) dengan hasil disiplin bekerja berdampak signifikan dengan cara parsial atas kinerja pekerja. Dengan temuan tersebut, untuk studi ini hipotesis yang diuji yakni :

H₂: Disiplin kerja berdampak signifikan dengan cara parsial atas kinerja pekerja.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Didukung studi sebelumnya oleh Ma'ruf *et al.*, (2020); Fauziah *et al.*, (2020); Suwanto (2020) dengan hasil motivasi berdampak signifikan dengan cara parsial atas kinerja pekerja. Dengan temuan tersebut, untuk studi ini hipotesis yang diuji yakni :

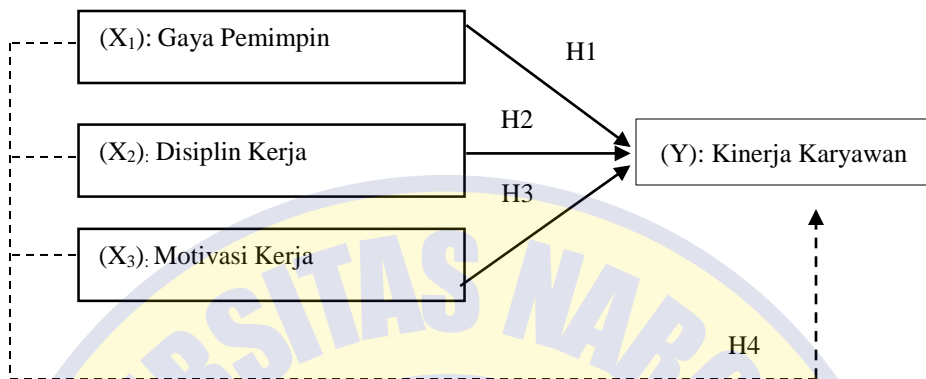
H₃: Motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan cara parsial atas kinerja pekerja.

2.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Didukung studi sebelumnya oleh Saragih (2019) dengan hasil gaya pemimpin, disiplin kerja, serta motivasi kerja berdampak signifikan dengan cara simultan atas kinerja pekerja. Dengan temuan tersebut, untuk studi ini hipotesis yang diuji yakni :

H₄: Gaya pemimpin, disiplin kerja, serta motivasi kerja berdampak signifikan dengan cara simultan atas kinerja pekerja.

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Hasil Olah Peneliti (2022)

2.5 Hipotesis

Creswell & Creswell (2018) mengungkapkan bahwa hipotesis yaitu pernyataan formal menyajikan hubungan yang diharapkan antara variabel independen dan variabel dependen.

H₁: Gaya pemimpin (X₁) berdampak signifikan dengan cara parsial atas kinerja pekerja (Y).

H₂: Disiplin kerja (X₂) berdampak signifikan dengan cara parsial atas kinerja pekerja (Y).

H₃: Motivasi kerja (X₃) berdampak signifikan dengan cara parsial atas kinerja pekerja (Y).

H₄: Gaya pemimpin (X₁), disiplin bekerja (X₂), serta motivasi bekerja (X₃) berdampak signifikan dengan cara simultan atas kinerja pekerja (Y).