

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era sekarang ini persaingan toko kue di Indonesia sangat ketat (Robbins, 2019). Ada banyak sekali toko kue mulai dari yang kecil sampai yang besar di Indonesia. Untuk memenangkan persaingan serta agar dapat bertahan di antara banyaknya pesaing, suatu toko harus memiliki visi misi yang kuat dan jelas untuk mencapai tujuan perusahaan yang seefektif dan seefisien mungkin. Hal ini berdampak pada toko kue yang ada, untuk bisa menghasilkan produk serta memberikan pelayanan yang dibutuhkan oleh konsumen maupun masyarakat. Pada umumnya sebuah toko kue memiliki tujuan yang sama dengan toko kue lainnya, yaitu memperoleh keuntungan sebesar-besarnya agar bisa mempertahankan kehidupan dan kinerja toko (Mangkunegara, 2019). Oleh karena itu toko dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif demi mencapai tujuan toko tersebut. Dalam hal ini sebaiknya para pemimpin yang bersangkutan haruslah menetapkan kebijakan-kebijakan yang sesuai dan sejalan dengan toko kue yang dimiliki, baik itu sumber daya produksi, pemasaran, keuangan maupun sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat vital dalam sebuah toko, maupun perusahaan, karena setiap manusia memiliki sifat, perilaku, pemikiran dan keinginan yang berbeda, oleh karena itu diperlukan manajemen profesional dalam mengelola agar setiap pihak yang terkait memiliki pemikiran yang sama dalam hal pencapaian tujuan sebuah toko.

HD Bakery and Cake adalah salah satu toko yang merupakan perusahaan

UMKM yang bergerak dalam bidang pengolahan makanan roti dan kue. HD Bakery and cake ini sudah dilengkapi dengan legalitasnya seperti SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan), IUI (Izin Usaha Industri), NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak). HD Bakery and Cake berdiri sejak tahun 2019 terletak di Br. Mengwi, Sibang kaja. HD Bakery and Cake dibangun untuk melayani kebutuhan masyarakat berupa makanan pembuka dan penutup seperti roti dan kue yang bisa dinikmati mulai dari kalangan anak- anak, remaja hingga orang dewasa, selain roti mereka juga menjual beberapa jenis lilin seperti lilin angka, lilin warna arni, dan lilin spiral, mereka juga menjual piring kue, garpu dan sendok kue. HD Bakery memproduksi roti dan kue secara langsung ditempat.

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2019). Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019:67). Kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau lembaga instansi. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja

karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik, cepat dan tepat. sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2019:189) yaitu keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen. dan disiplin pekerjaan. Dalam sebuah organisasi, karyawan mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Afandi (2021:86) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja. Sedangkan menurut Kasmir (2019:189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Tabel 1.1
Realisasi penjualan Toko HD Bakery And Cake Tahun 2023

Bulan	Target penjualan	Realisasi Penjualan	Target persentase capaian
Mei	Rp. 50.000.000	Rp. 50.000.000	100 %
Juni	Rp. 50.000.000	Rp. 45.000.000	95%
Juli	Rp. 50.000.000	Rp. 42.000.000	92%
Agustus	Rp. 50.000.000	Rp. 52.000.000	102%
September	Rp. 50.000.000	Rp. 49.000.000	99%
Oktober	Rp. 50.000.000	Rp. 50.000.000	100%

Sumber: Toko HD Bakery And Cake Tahun 2023

Berdasarkan table 1.1, pada bulan mei target persentase capaian mencapai 100%, pada bulan juni target persentase capaian mencapai 95%, pada bulan juli target persentase capaian 92%, pada bulan agustus persentase capaian mencapai 102%, pada bulan september target persentase capaian mencapai 99%, pada bulan oktober target persentase capaian mencapai 100%. Data diatas menunjukkan bahwa selama 6 bulan terakhir dari bulan mei-oktober terjadi fluktuasi realisasi penjualan. Dimana guna table diatas untuk mendata realisasi penjualan HD Bakery and Cake selama 6 bulan terakhir. Hasil dari data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan kurang baik, hal ini didukung juga dengan hasil wawancara dengan pimpinan dimana hasil wawancaranya yaitu kinerja karyawan yang kurang melakukan promosi secara rutin oleh para karyawan sehingga penjualan mengalami fluktuasi.

Adapun faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah hak atau upah yang diterima sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberi kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberi penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2019 : 741). Handoko (2018) mengemukakan bahwa suatu cara untuk

meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Hasibuan (2018) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Mangkunegara (2018) mengatakan kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materil/uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruhnya.

Untuk mendapatkan karyawan yang produktif dan berprestasi dalam bekerja, perusahaan dituntut untuk memberi fasilitas dan kompensasi yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan demi mendapatkan karyawan yang produktif dan kinerja terbaik sesuai dengan harapan perusahaan dalam mencapai tujuan bersama. HD Bakery and Cake sebagai salah satu toko yang bergerak dibidang makanan, khususnya kue dengan tingkat kompetisi yang tinggi perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan mereka, yang pada akhirnya nanti diharapandengan akumulasi peningkatan produktivitas karyawannya tersebut dapat meningkatkan pulakinerja tokosecara keseluruhan yang dapat menjadi nilai jual bagi HD Bakery and Cakeuntuk bersaing dengan toko-toko lain di bidang makanan.

Berdasarkan pengamatan penulis pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaan membuat karyawan bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Hal ini juga menuntut para

karyawan agar bisa fokus dan konsisten dalam bekerja. Dalam mengelola kompensasi di suatu perusahaan maupun instansi membutuhkan manajemen kompensasi yang profesional yang bisa mengelolanya dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara 10 orang karyawan, ditemukan permasalahan mengenai kurangnya kompensasi dalam bentuk pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan memiliki kinerja yang bagus.

Adapun faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan yang ada di seorang pemimpin dalam suatu perusahaan mempunyai perbedaan dimana penerapan gaya kepemimpinan tersebut dapat memberikan pengaruh kepada karyawannya. Peran pemimpin dalam suatu perusahaan sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan bagi karyawan, karakteristik pemimpin akan berpengaruh terhadap iklim kerja dalam suatu perusahaan.

Seorang pemimpin akan berusaha memengaruhi karyawannya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, di antaranya dengan memberikan pujian, memberikan hadiah dan penghargaan tertentu. Handoko (2018) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancaranya yang penulis lakukan gaya kepemimpinan di HD Bakery and Cake dinilai belum maksimal, yaitu mengenai kurangnya hubungan kedekatan antara pemimpin dengan karyawan. Dimana dengan kurangnya kedekatan antara pemimpin dan karyawan akan menyulitkan

komunikasi dua arah antara pemimpin dan karyawan, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Selain itu disiplin kerja juga sangat penting bagi perusahaan terutama untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Zesbendri dan Ariyanti (2018), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Disiplin adalah sikap perilaku karyawan yang taat pada aturan yang berlaku, baik waktu maupun peraturan sehingga dalam pelaksanaan tugas dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja serta adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Adapun hasil observasi dan wawancara yang telah penulis sudah lakukan mengenai kinerja pegawai disana cukup baik namun perlu ditingkatkan lagi. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko HD Bakery And Cake”.

1.2 Rumusan Masalah

Darilatar belakang yang telah diuraikan diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan ini yaitu:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai HD Bakery and Cake?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai HD Bakery and Cake
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai HD Bakery and Cake?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya:

1. Teoritis
 - a. Bagi perusahaan, diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja.
 - b. Bagi pihak akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya

kepuustakaan dan menyajikan informasi mengenai kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Praktis

- a. Bagi penulis, diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan antara kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.
- b. Bagi pihak luar, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (2019) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori memotivasi. *goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaiannya atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai ketrampilan, mempunyai tujuan dan menerima pengaruh perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Locke and Lathan, 2018). Kusuma (2018) menemukan bahwa *goal-setting theory* berpengaruh pada ketepatan karyawan. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana karyawan lebih muda untuk mencapai target kerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Seluruh karyawan tidak hanya sekedar mengandung, rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan *goal-setting theory* pengaruh

kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai faktor sebagai penentu, semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah hak atau upah yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada suatu perusahaan. Pemberi kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberi penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai,2019 : 741). Handoko (2018) mengemukakan bahwa suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi.

Hasibuan (2018) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Mangkunegara (2018), mengatakan kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materil/uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruhnya.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dasar perhitungan kompensasi dipakai untuk mendapatkan sistem pembayaran kompensasi yang adil, dan menjadikan perusahaan menarik, mampu bertahan hidup dan mampu memotivasi karyawan serta dapat melakukan

penghematan biaya. Menurut Sofyandi (2018:162) terdapat beberapa factor yang mempengaruhi besarnya kompensasi :

a. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja : artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relative tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relative lebih rendah.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar-kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk.

c. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawannya akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atau kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian, maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

d. Produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

e. Biaya hidup (*cost of living*)

Tingkat biaya hidup di suatu daerah akan menentukan besarnya

kompensasi. Sebagai contoh tingkah upah di daerah atau kota terpencil akan lebih kecil dibandingkan Dengan tingkat upah kota- kota besar

f. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

g. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menertibkan sistem kompensasi yang ditetapkan perusahaan / organisasi, serta instansi-insatasi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkan kebijakan pemerintah dalam hal pemberian upah minimum bagi para karyawan.

3. Indikator Kompensasi

Berikut ini beberapa indikator pengukuran kompensasi menurut Sedarmayanti (2018: 242)

1. Kompensasi sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Merupakan besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan berat ringannya tuntutan pekerjaan.

2. Kompensasi sesuai dengan tingkat keterampilan karyawan.

Merupakan karyawan menerima kompensasi yang lebih besar untuk pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan tingkat keterampilan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Kompensasi sebagai penghargaan.

Merupakan karyawan menerima kompensasi yang memadai sebagai balas jasa atas prestasi kerjanya bagi perusahaan.

4. Kesesuaian kompensasi dengan karyawan di organisasi lain

Merupakan karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya atau lebih besar jika dibandingkan dengan karyawan dengan pekerjaan sejenis di organisasi lain.

5. Kesesuaian gaji dengan standar pengumpulan.

Merupakan upah atau gaji yang diterima oleh karyawan sesuai dengan standar pengupahan yang berlaku yaitu sesuai dengan standar UMK (Upah Minimum Kabupaten).

Menurut Simamora (2018:445) indikator kompensasi adalah

1. Upah dan Gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono, 2018:34).

Gaya kepemimpinan merupakan cara seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2018:170). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Fajrin & Susilo, 2018:117).

Menurut Kartini, (2018:76) gaya kepemimpinan merupakan seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai (Fajrin & Susilo, 2018:119). Dari beberapa pendapat para ahli tersebut diatas dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara atau normal perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi bawahanya agar mau bekerja sama dan melakukannya dengan efektif, efisien dan sesuai dengan tanggung jawabnya pada organisasi tersebut.

2. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan, (2018:172) gaya kepemimpinan dapat dibagi sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahannya.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan, dengan demikian pemimpin akan selalu membina bawahannya.

3. Kepemimpinan Delegatif

Pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

3. Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan

Menurut Rahayu dkk (2018) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (*personality*), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya
3. Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai.
4. Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Robbins & Judge (2019) mengidentifikasi adanya indikator dalam gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepemimpinan Direktif

Kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas

2. Kepemimpinan Supportif

Kepemimpinan ini mendukung agar gaya kepemimpinan ini bersifat ramah

dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.

3. Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan para bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil sebuah keputusan

Menurut Kartono (2018:189) indikator gaya kepemimpinan diantaranya:

a. Kemampuan analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

b. Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

c. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

d. Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahanya.

e. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin. Dari beberapa indikator diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahanya dan memperhitungkan kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan bawahanya.

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mulyadi (2018) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman) karena sebenarnya hukuman adalah merupakan alat yang paling akhir untuk menegakkan disiplin. Menurut Sutrisno (2018) disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran.

Sutrisnoputri, dkk (2018) mengatakan disiplin kerja diartikan sebagai disiplin peraturan yaitu kesadaran sikap dan kesediaan masing-masing responden untuk melaksanakan peraturan-peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan, sebagai disiplin waktu yaitu tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja serta karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar, sebagai disiplin tanggung jawab adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan agar berjalan dengan lancar serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang karyawan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan.

Menurut Tindow, dkk (2019) disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku.

2. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak kantor agar mengkondisikan pegawai dengan tata tertib kantor atau instansi tempat bekerja.

Menurut Singodimejo (2018) banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu kedisiplinan suatu organisasi atau perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan dapat memenuhi segala peraturan yang berlaku bila karyawan merasa mendapat jaminan balasan jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah disumbangkan bagi perusahaan. Akan tetapi bila karyawan merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka karyawan akan berfikir mendua dan berusaha mencari tambahan dari luar sehingga menyebabkan karyawan sering mangkir, serta meminta izin keluar dan sebagainya.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin

Keteladanan pemimpin maksudnya bahwa dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperlihatkan bagaimana pimpinan dapat

mencegah disiplin dirinya dari ucapannya, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan, peranan keteladanan pimpinan sangat besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan menjadi perebutan para karyawan. Oleh sebab itu, bila seseorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin pada perusahaan, maka pemimpin harus lebih dulu mempratekannya dan mempelopori, agar dapat diikuti oleh karyawan yang lain.

3. Ada tidaknya aturan pasti untuk dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat dilaksanakan di dalam perusahaan, bila tidak ada peraturan tertulis yang pasti dapat dijadikan pegangan bersama. Pada karyawan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan dinformasikan kepada mereka. Oleh sebab itu peraturan perusahaan akan dapat ditegakkan di dalam perusahaan, bila ada peraturan tertulis yang telah disepakati.

4. Keberanian pimpinan mengambil tindakan

Suatu disiplin akan dapat ditegakkan bila disamping aturan yang tertulis dapat menjadi pegangan bersama, bila perlu di adakan sanksi. Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian seorang pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan yang sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada

pengawasan yang mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Adanya pengawasan, maka karyawan akan terbiasa disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, teganya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya di perusahaan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena pimpinan bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dalam arti jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawannya. Sehingga hal ini akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya sebuah kedisiplinan. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun
- e.

3. Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator disiplin kerja menurut Soejono (2018: 72) sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

2. Pemanfaatan Sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Tanggung Jawab Yang Tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4. Ketaatan Terhadap Aturan Kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi

Sedangkan menurut pendapat Rivai (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan

dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai

terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.

3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2018). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018:67). Kinerja adalah penampilan hasil karya personel dalam suatu organisasi dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi.

2. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2018) adalah:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Semakin tinggi tingkat kemampuan dan keahlian yang dimiliki, maka pekerjaan yang dilakukan akan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Namun sebaliknya, jika kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan tergolong rendah, ia akan menunjukkan kinerja yang kurang baik dan akan menghambat tercapainya sasaran kerja.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksudkan disini adalah pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan. Dengan adanya pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan, karyawan akan lebih mudah dalam melakukan pekerjaan. Maka dari itu, kinerja dipengaruhi oleh tingkatan atau adanya pengetahuan yang dimiliki karyawan.

3. Rancangan kerja

Rancangan kerja yang baik akan mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan membantu karyawan menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu juga dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Namun sebaliknya, jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan maka akan mengalami kesulitan dalam melakukan rancangan kerja dan mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

4. Kepribadian

Dalam hal ini membahas tentang karakter yang dimiliki seseorang, yang pada dasarnya terdapat perbedaan antar individu. Seseorang yang memiliki

kepribadian atau karakter yang baik akan dinilai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya jika seseorang memiliki karakter yang kurang baik akan dinilai tidak bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya sehingga menghasilkan pekerjaan yang buruk

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seseorang karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya, maka karyawan tersebut akan terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya akan berdampak pada hasil kerja yang baik. Dan sebaliknya jika karyawan tidak memiliki dorongan yang kuat dari dalam maupun luar dirinya, maka akan menurunkan hasil kerjanya. Maka dari itu motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan membahas tentang perilaku dari seorang pemimpin dalam mengelola, mengatur, serta memerintah bawahannya untuk melakukan suatu pekerjaan. Atasan yang dapat menciptakan hubungan yang baik dengan bawahannya dengan cara mengayomi, mau untuk mendidik serta membimbing bawahannya akan membuat karyawan menjadi senang sehingga mereka merasa nyaman dan mau melakukan apa yang diperintahkan oleh atasannya. Sebaliknya jika pemimpin yang kurang dapat menjalin hubungan baik dengan para karyawannya maka akan dapat menurunkan kinerja dari para karyawannya itu.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam memimpin perusahaannya dan mengatur para bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kebutuhan di dalam organisasi atau perusahaan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan membuat para karyawan nyaman dan senang dan hal itu akan berdampak pada meningkatnya kinerja yang di hasilkan oleh para karyawan. Sebaliknya jika salah dalam menerapkan gaya kepemimpinan maka akan berdampak pada menurunnya kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan norma-norma atau kebiasaan yang berlaku didalam sebuah lingkup organisasi. Hal ini mengatur tentang hal-hal yang berlaku dan dapat diterima secara umum, serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi maupun perusahaan. Karyawan yang dapat mematuhi atau mengikuti budaya organisasi yang ada didalam sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja seseorang. Demikian pula sebaliknya jika seseorang tidak mampu mematuhi atau mengikuti budaya organisasi yang ada, maka akan menurunkan kinerjanya.

9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencakup tentang perasaan senang atau perasaan suka seseorang setelah dan sebelum melakukan pekerjaan. Jika seseorang senang untuk melakukan suatu pekerjaan, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Dan jika seseorang kurang menyukai pekerjaannya maka akan menurunkan kinerjanya dalam bekerja.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi atau situasi sekitar tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa sarana dan prasarana, layout, dan hubungan antar sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dirasa kondusif maka akan meningkatkan hasil kerja dari seorang karyawan. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja dirasa kurang atau kurang mendukung dalam bekerja, maka akan dapat menurunkan kinerja dari seorang karyawan.

11. Loyalitas

Kesetiaan seorang karyawan untuk tetap membela dan bekerja di dalam sebuah perusahaan merupakan bentuk dari sebuah loyalitas atau kesetiaan. Kesetiaan seorang karyawan dapat ditunjukkan dengan cara seorang karyawan mau melakukan pekerjaan secara bersungguh-sungguh meskipun perusahaannya sedang berada dalam kondisi yang kurang baik sekalipun. Dan juga dengan tidak membicarakan rahasia maupun kelemahan dari perusahaan tempat dia bekerja kepada pihak manapun itu juga merupakan bentuk loyalitas terhadap perusahaan. Dengan rasa kesetiaan tinggi terhadap perusahaan maka karyawan akan menjalankan pekerjaan dengan serius maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan.

12. Komitmen

Komitmen dapat diartikan sebagai kepatuhan seorang karyawan terhadap janji-janji yang telah dibuatnya. Selain itu juga dapat diartikan sebagai kepatuhan karyawan untuk menaati peraturan dan kebijakan-kebijakan perusahaan. Dengan adanya hal tersebut membuat seorang karyawan

berusaha sebaik mungkin dengan tidak mengingkari janji-janji yang dibuat kepada perusahaannya. Dengan memiliki komitmen yang tinggi akan diharapkan karyawan itu menghasilkan kinerja yang tinggi. Sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen rendah terhadap perusahaan akan menghasilkan kinerja yang kurang memuaskan.

13. Disiplin

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disiplin kerja lebih ditekankan dalam ketepatan waktu, mematuhi aturan yang ada. Selain itu mengerjakan apa yang harus dikerjakan sesuai dengan perintah pimpinan. Dengan memiliki disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Sebaliknya jika disiplin karyawan itu rendah maka akan membuat kinerja yang dihasilkan juga rendah.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2018) indikator-indikator yang dapat dijadikan untuk mengukur suatu kinerja karyawan atau pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Mencerminkan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.

2. Kualitas dan Kuantitas kerja

Merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain.

4. Kedisiplinan

Mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan- peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kerjasama

Kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaannya.

6. Kepemimpinan

Merupakan kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

7. Kepribadian

Sikap perilaku, kesopanan, periang memberikan kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

8. Prakarsa

Kemampuan berfikiran yang original dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, dan mendapatkan kesimpulan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

9. Kecakapan

Merupakan kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan

bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

10. Tanggung jawab

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2018) adalah :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitasstandar yang ditetapkan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlahstandar yang ditetapkan perusahaan.

3. Keandalan Kerja

Keandalan kerja adalah kemampuan karyawan memberikan integritas pribadidalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip terbaik.

4. Sikap Kerja

Sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja, ketaatan pada atasan/pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2.2 Kajian Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan berkaitan denganpenelitian ini, diantaranya:

2.3.1. Pengaruh Kompensai (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Indahingwati (2020) Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan menggunakan pendekatan sampel jenuh dengan jumlah populasi 65 orang. Hasil dari penelitian ini kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas kompensasi dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan dan dilakukan di HD Bakery and Cake sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan dilakukan di PT Mustika Citra Rasa
2. Firmanto (2019) Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Marine Service Surabaya. Dengan teknik analisis regresi linear berganda, dengan jumlah populasi 150 orang. Hasil penelitian terdapat pengaruh yang parsial terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas kompensasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini dilakukan di HD Bakery and Cake

sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di PT Pelindo Marine Service Surabaya

3. Hiya (2021) Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Resto Sari Laut Nelayan Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, sedangkan jenis penelitiannya data kuantitatif, data primer yang diperoleh dari kuisioner dengan populasi 110 orang. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas kompensasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini dilakukan di HD Bakery and Cake sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas budaya organisasi dan dilakukan di Resto Sari Laut Nelayan Medan
4. Fahrainidan Syarif (2022) Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nikos Distribusi Indonesia. Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan metode penelitian analisis regresi linear berganda dengan jumlah populasi yang digunakan sebanyak 75 orang. Hasil penelitian ini kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama

menggunakan variabel bebas kompensasi dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan dan dilakukan di HD Bakery and Cake sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas komunikasi dan dilakukan di PT Nikos Distribusi Indonesia

5. Shofwani dan Hariyadi (2019) Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey kepada karyawan, dimana sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang, sedangkan teknik yang digunakan yaitu purposive sampling. Hasil penelitian yaitu variabel kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas kompensasi dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan dan dilakukan di HD Bakery and Cake sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas motivasi dan dilakukan di Universitas Muria Kudus
6. Rimayanti (2022) Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan

Sipil Kabupaten Ngajuk. Sampel yang digunakan sebanyak 31 orang, dengan teknik analisis uji validasi dan rehabilitasi. Hasil penelitian ini secara parsial Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas kompensasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini dilakukan di HD Bakery and Cake sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ngajuk

7. Vonny,dkk (2021) Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samataga Panen Sejahtera. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif dengan jumlah populasi yang digunakan yaitu 97 orang. Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas kompensasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini dilakukan di HD Bakery and Cake sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan dilakukan di PT. Samataga Panen Sejahtera

2.3.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Widodo, dkk (2018) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah 113 orang dengan teknik random sampling. Hasil penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kompensasi dan dilakukan di HD Bakery and Cake sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas pelatihan kerja dan dilakukan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam
2. Indriyani, dkk (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. Metode penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah populasi 105 orang. Hasil penelitian yaitu variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis

regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kompensasi dan dilakukan di HD Bakery and Cake sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas dan dilakukan di Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi

3. Nopitasari dan Krisnandy (2018) Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi instrik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda, dengan jumlah sampel 100 responder. Hasil penelitian yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas kompensasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kompensasi dan dilakukan di HD Bakery and Cake sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas motivasi intrinsik dan dilakukan di PT Pangansari Utama Food Industry
4. Liyas (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris Panam. Teknik yang digunakan adalah uji validitas dengan jumlah populasi 71 orang. Hasil penelitian yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kompensasi dan dilakukan di HD Bakery and Cake sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas motivasi dan dilakukan di Kantor Notaris Panam

5. Damaradan Indahingwati (2019) Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan UD Maju Mapan. Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif yaitu metode penelitian untuk mengukur jawaban dari responder dengan jumlah populasi 50 orang, menggunakan teknik sampel jenuh atau total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motifasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kompensasi dan dilakukan di HD Bakery and Cake sedangkan penelitian sebelumnya

menggunakan variabel bebas motivasi dan dilakukan di UD Maju Mapan

6. Rompas, dkk (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasi , dengan jumlah populasi sebanyak 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kompensasi dan dilakukan di HD Bakery and Cake sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas pengawasan dan dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara
7. Mogot, dkk (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT PLN Cabang Manado. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan dan disiplin

kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kompensasi dan dilakukan di HD Bakery and Cake sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas etos kerja dan kompetensi dan dilakukan di PT PLN Cabang Manado

2.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Penelitian Simatupang dan Sorayeni (2018) dengan judul *The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 78 pegawai Universitas Cendrawasih. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kompensasi dan gaya kepemimpinan dan dilakukan di HD Bakery and Cake sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas motivasi dan komitmen organisasi dan dilakukan di Universitas Cendrawasih
2. Penelitian Esthi and Savhira (2019) dengan judul *The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of Work On Employee*

Performance In PT. Lestarindo Perkasa. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 75 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kompensasi dan gaya kepemimpinan dan dilakukan di HD Bakery and Cake sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas pelatihan dan kompetensi dan dilakukan di PT. Lestarindo Perkasa

3. Penelitian Prayogi., *et all* (2019) dengan judul *The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 74 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kompensasi dan gaya kepemimpinan dan

dilakukan di HD Bakery and Cake sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas komunikasi dan dilakukan di PDAM Sumatera Utara

4. Penelitian Iptian., *et all* (2020) dengan judul *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 40 karyawan PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas kompensasi dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan dan dilakukan di HD Bakery and Cake sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu
5. Penelitian Parashakti dan Ekhsan (2020) dengan judul *The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 78 karyawan PT Samsung Elektronik Indonesia. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian

sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kompensasi dan gaya kepemimpinan dan dilakukan di HD Bakery and Cake sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas motivasi dan dilakukan di PT Samsung Elektronik Indonesia

6. Choiriyah (2021) yang berjudul "*The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra*" menggunakan teknik analisis data analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kompensasi dan dilakukan di HD Bakery and Cake sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan dilakukan di Kantor Sekretaris Daerah Sumatera
7. Muna dan Isnowati (2022) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan dengan kriteria responden berusia 20-25 tahun. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya penelitian ini menggunakan variabel bebas kompensasi dan gaya kepemimpinan dan dilakukan di HD Bakery and Cake sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas dan dilakukan di PT Mustika Citra Rasa

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

NO	NAMA,TAHUN,JUDUL	VARIABEL				HASIL
		X1	X2	X3	Y	
1.	Amzy dan Indahingwati (2020) Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mustika Citra Rasa.	✓		✓	✓	Hasil dari penelitian ini kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Firmanto (2019) Pengaruh Kompensasi,Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Marine Service Surabaya.	✓			✓	Hasil penelitian terdapat pengaruh yang parsial terhadap kinerja karyawan.

3.	Hiya (2021) Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Resto Sari Laut Nelayan Medan.	✓			✓	Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4.	Fahraini dan Syarif (2022) Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nikos Distribusi Indonesia.	✓		✓	✓	Hasil penelitian ini kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
5.	Shofwani dan Hariyadi (2019) Pengaruh kompensasi, motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus.	✓		✓	✓	Hasil penelitian yaitu variabel kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Rimayanti (2022) Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ngajuk.	✓			✓	Hasil penelitian ini secara parsial Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
7.	Vonny, dkk (2021) Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Samataga Panen Sejahtera.	✓			✓	Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Widodo, dkk (2018) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pt Telkom Indonesia Cabang Batam.	✓			✓	Hasil penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Indriyani, dkk (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi.		✓	✓	✓	Hasil penelitian yaitu variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10.	Nopitasari dan Krisnandy (2018) Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi instrik dan disiplin kerja terhadap kinerja		✓	✓	✓	Hasil penelitian yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan

	karyawan Pt Pangansari Utama Food Industry.					signifikan terhadap kinerja pegawai.
11.	Liyas (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris Panam.		✓	✓	✓	Hasil penelitian yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Damara dan Indahingwati (2019) Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Ud Maju Mapan.		✓	✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13.	Rompas, dkk (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Teggara.		✓	✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
14.	Mogot, dkk (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada Pt PLN Cabang Manado.	✓	✓		✓	Hasil penelitian secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
15.	Simatupang dan Sorayeni (2018) dengan judul <i>The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance</i>			✓	✓	Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
16.	Esthi and Savhira (2019) dengan judul <i>The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of Work On Employee Performance In PT. Lestarindo Perkasa</i>			✓	✓	Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
17.	Prayogi., et all (2019) dengan judul <i>The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance</i>			✓	✓	Hasil analisis data menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

18.	Iptian., <i>et all</i> (2020) dengan judul <i>The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance</i>			✓	✓	Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
19.	Parashakti dan Ekhsan (2020) dengan judul <i>The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia</i>			✓	✓	Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
20.	Choiriyah (2021) yang berjudul <i>The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional SecretariatOgan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra</i>			✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
21.	Muna dan Isnowati (2022) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera).			✓	✓	Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

