

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Menurut Kinicki & Williams (2020), manajemen secara efisien dan efektif digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, mengelola sumber daya perusahaan atau organisasi, dan mengintegrasikan seluruh pekerjaan karyawan melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Kemudian menurut Schermerhorn et al.,(2017), manajemen adalah kegiatan yang merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan

Sementara itu menurut Robbins & Coulter (2017), manajemen merupakan suatu proses terlibatnya aktivitas-aktivitas koordinasi dan adanya *controlling* terhadap pekerjaan atau tugas seseorang, sehingga apa yang dilakukan dapat ditingkatkan menjadi lebih baik lagi. Sedangkan menurut Husaini dan Fitriana (2017), manajemen merupakan ilmu dan seni untuk memanfaatkannya dan sesuatu yang terdiri dari mengatur, mengarahkan, dan mengkomunikasikan semua sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi dengan memanfaatkan fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian) untuk membantu organisasi mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Sementara menurut Ridhotullah dan Jauhar (2015), manajemen merupakan proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi melalui serangkaian kegiatan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang dan sumber daya organisasi lainnya serta kemudian menjadi bidang ilmu yang berusaha memahami secara sistematis mengapa dan bagaimana orang dapat bekerja sama. Lalu dijelaskan oleh Luther Gullick dalam Sardimi (2020), manajemen menjadi suatu bidang ilmu yang secara sistematis dapat

memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan mereka.

2.1.1 Fungsi Manajemen

George R. Terry dalam terjemahan Winardi (2012) dalam Nurdiansyah (2019), ada 4 fungsi utama manajemen dengan istilah *POAC* yaitu :

1. *Planning*

Mencakup proses perumusan tujuan yang akan dilakukan, penetapan strategi untuk mencapai tujuan tersebut, serta penyusunan rencana yang berguna menyelaraskan dan mengkoordinasi sebuah kegiatan atau aktifitas

2. *Organization*

Melalui proses menciptakan struktur organisasi, membentuk pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

4. *Actuating*

Suatu pengarahan dan bentuk memotivasi bagi seluruh pihak yang terlibat sehingga mampu mengatasi atau menyelesaikan suatu masalah

5. *Controlling*

Proses pemantauan, penilaian, dan perbaikan ketika ada kegiatan dalam proses pencapaian tujuan untuk melihat apakah ada kegagalan atau kegagalan.

Sedangkan menurut Gary Dessler (2017), fungsi proses manajemen ada 5 yaitu :

1. *Planning*

Proses menentukan tujuan dan pengembangan suatu peraturan serta prosedur yang digunakan dalam pengembangan rencana serta prediksi di suatu organisasi atau perusahaan.

2. *Organizing*

Proses pemberian tugas kepada setiap anggota organisasi, membentuk semua bagian departemen, menjelaskan setiap wewenang kepada

karyawan, membentuk dan menjalin kewenangan serta mengkoordinasikan setiap pekerjaan yang dikerjakan karyawan.

3. *Staffing*

Proses mengelompokan jenis orang yang akan dipekerjakan, merekrut calon pekerja, memilih pekerja, menetapkan standar kinerja, menetapkan insentif atau bonus kepada pekerja, mengevaluasi kinerja, melakukan konseling kepada pekerja, memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pekerja.

4. *Leading*

Proses menentukan karyawan saat mereka menyelesaikan tugas yang diberikan, menjaga moral semua karyawan, dan memotivasi mereka.

5. *Controlling*

Sebuah proses pemantauan kerja yang bertujuan untuk menetapkan standar seperti jumlah penjualan, standar kualitas, tingkat produksi, membandingkan kinerja karyawan dengan standar kinerja yang ditentukan, dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan

2.2 **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Dessler (2017) manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan *rekrutmen* karyawan, pelatihan karyawan, evaluasi karyawan, kompensasi karyawan, dan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan ekuitas karyawan. Sedangkan, menurut Kinicki & William (2020), manajemen sumber daya manusia adalah proses kegiatan manajemen untuk merencanakan, menarik, melatih dan mempertahankan karyawan yang efektif. Demikian menurut Setiono dan Pamungkas (2017), manajemen sumber daya manusia atau SDM merupakan proses merencanakan, mengatur, mengimplementasikan, dan mengendalikan orang-orang dalam suatu organisasi sehingga tujuan yang dicapai oleh organisasi tercapai secara optimal dan merupakan bagian dari fungsi manajemen. Lalu menurut Marwansyah dalam Marbawi (2016), manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber

daya manusia seperti rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan jenjang karir, pemberian bonus atau insentif serta memberikan jaminan jiwa dan kesehatan.

2.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kemudian menurut Dessler (2017), ia menjelaskan bahwasanya ada macam-macam fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Melakukan *job analysis*, menentukan pekerjaan untuk setiap karyawan
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon karyawan
3. Melakukan seleksi kandidat pekerja
4. Mengelola gaji serta bonus atau insentif dan benefit kepada karyawan
5. Menilai kinerja karyawan
6. Mampu menerapkan konseling dan interview
7. Melatih karyawan dan bisa membina hubungan antar karyawan

Sementara menurut A.F Stoner dalam Sri Larasati (2018) manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Demikian menurut Mondy dan Martocchio (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Kemudian menurut Yulistiyono et al., (2021), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang melibatkan penarikan, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.. Sementara menurut Arifin Noor (2019), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa dari penjelasan manajemen sumber daya manusia diatas, teori yang digunakan peneliti yaitu Gary Dessler (2017), bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh karyawan, melatih karyawan, menilai karyawan, memberi kompensasi kepada karyawan dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan serta keadilan kepada karyawan.

2.3 Variabel Penelitian

2.3.1 Leadership Style

Menurut Pawirosumarto et al., (2017), menjelaskan definisi *leadership style* merupakan seperangkat fitur seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk menjadi seorang pemimpin yang baik, seorang pemimpin harus mampu memilih gaya kepemimpinan seperti apa yang cocok untuk diterapkan di perusahaan memotivasi karyawan sekaligus mendisiplinkan karyawan di perusahaan. Sedangkan dikatakan oleh Yoyo Sudaryo et al., (2018), gaya kepemimpinan merupakan sebuah cara dalam mempengaruhi anggota organisasi dengan berbagai gaya kepemimpinan, khususnya *diktator*, *voting based* atau *partisipatif*, dan *free enterprise*, yang kesemuanya memiliki kekurangan dan kelebihan. Sementara menurut Anshori et al., (2020) *leadership style* yaitu faktor yang sangat penting, serta memberikan peranan yang besar bagi berhasil tidaknya seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi atau bawahannya dalam proses mencapai tujuan atau sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi atau kelompok tersebut. Sedangkan Rivai dan Mulyadi (2011) dalam Kumala & Agustina (2018), mendefinisikan bahwa *leadership style* adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Gary Dessler (2017), *leadership style* itu dibagi menjadi 3 karakteristik, seperti :

1. *Autocratic*, sebagai seorang pemimpin harus bisa memberikan arahan yang jelas dan tahu kapan harus mengerjakan sesuatu.
2. *Democratic*, sebagai seorang pemimpin harus bisa mengajak anggota grup / organisasi untuk dilibatkan dalam pengambilan sebuah keputusan.
3. *Delegative*, sebagai seorang pemimpin harus bisa memberikan rasa kebebasan terhadap bawahannya dalam mengerjakan pekerjaan.

Kartono (2010) dalam Kumala & Agustina (2018), menyatakan bahwa *leadership style* adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Kemudian menurut Tjiptono (2006) dalam Waloyo (2021), *leadership style* merupakan kombinasi interaksi pemimpin terhadap karyawan tertentu.

Dikatakan oleh Mattayang Besse (2019), bahwa ada 14 macam-macam *leadership style*, yaitu :

1. *Democratic*, suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan.
2. *Delegatif*, sebuah gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan untuk bawahannya yang mempunyai kemampuan, agar bisa menjalankan aktivitasnya yang untuk sementara waktu tak bisa dilakukan oleh pimpinan dengan berbagai macam sebab.
3. *Birokratis*, perilaku memimpin yang ditandai dengan adanya keketatan pelaksanaan suatu prosedur yang telah berlaku untuk pemimpin dan anak buahnya. Pemimpin yang birokratis, secara umum akan membuat segala keputusan itu berdasarkan dari aturan yang telah berlaku dan tidak ada lagi fleksibilitas.

4. *Laissez Faire*, gaya ini akan mendorong kemampuan anggota dalam mengambil inisiatif. Kurang interaksi dan kontrol yang telah dilakukan oleh pemimpin, sehingga gaya tersebut hanya dapat berjalan jika bawahan mampu memperlihatkan tingkat kompetensi dan keyakinan dalam mengejar tujuan dan sasaran yang cukup tinggi.
5. *Authoritarian*, memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang ingin diambil dari dirinya sendiri dengan secara penuh, biasanya tipe kepemimpinan yang otoriter biasanya mengarah kepada tugas.
6. *Kharismatik*, harus mampu menarik orang, mereka akan terpesona dengan cara berbicaranya yang akan membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan memiliki gaya kepribadian ini akan visionaris.
7. *Diplomatis*, kesabaran dan kepasifan merupakan kelemahan pemimpin dengan menggunakan gaya diplomatis ini. Umumnya, mereka sangat begitu sabar dan sanggup dalam menerima tekanan. Mereka dapat menerima perlakuan yang tak menyenangkan tersebut, tetapi pengikut-pengikutnya tidak menerimanya.
8. *Moralis*, pada umumnya Mereka hangat dan sopan untuk semua orang. Mereka mempunyai empati yang tinggi terhadap segala permasalahan dari para bawahannya, juga sabar, murah hati Segala bentuk kebajikan-kebajikan ada dalam diri pemimpin tersebut.
9. *Administratif*, terkesan kurang inovatif dan telalu kaku dalam memandang aturan. Sikapnya sangat konservatif serta kelihatan sekali takut di dalam mengambil resiko dan mereka cenderung akan mencari aman.
10. *Analytical*, berorientasi pada hasil dan akan lebih menekankan pada rencana-rencana rinci serta berdimensi jangka panjang.
11. *Entrepreneur*, menaruh perhatian pada kekuasaan dan hasil akhir serta kurang mengutamakan untuk kebutuhan akan kerjasama. Gaya kepemimpinan model ini biasanya akan selalu mencari pesaing dan akan menargetkan standar yang tinggi.

12. *Visioner*, merupakan pola kepemimpinan yang ditujukan untuk bisa memberi arti pada kerja dan usaha yang perlu dijalankan secara bersama-sama oleh para anggota perusahaan dengan cara memberikan arahan dan makna pada suatu kerja dan usaha yang dilakukan berdasarkan dengan visi yang jelas.
13. *Situasional*, suatu gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan dapat berbeda-beda, tergantung dari seperti apa tingkat kesiapan para pengikutnya.
14. *Militeristik*, tipe pemimpin seperti ini sangatlah mirip dengan tipe pemimpin yang otoriter yang merupakan tipe pemimpin yang senantiasa bertindak sebagai diktator terhadap para anggota kelompoknya.

Berdasarkan beberapa dari penjelasan para ahli dan juga peneliti, penulis menggunakan definisi menurut Pawirosumarto et al., (2017), menjelaskan definisi *leadership style* merupakan seperangkat fitur seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk menjadi seorang pemimpin yang baik, seorang pemimpin harus mampu memilih gaya kepemimpinan seperti apa yang cocok untuk diterapkan di perusahaan memotivasi karyawan sekaligus mendisiplinkan karyawan di perusahaan.

2.3.2 Motivation

Hossain dan Nabi (2017), mengatakan bahwa *motivation* adalah skema yang diterapkan untuk menginspirasi, meningkatkan stamina dan kemampuan kerja dengan mendamaikan karyawan atau pekerja untuk pekerjaan mereka atau pekerjaan mereka dalam suatu organisasi. Lalu dengan adanya *motivation* bisa menyebabkan perilaku yang diarahkan pada tujuan. Dikatakan oleh Meilani (2020), *motivation* merupakan suatu dorongan dalam diri individu sebagai perhitungan untuk suatu tingkatan, arah dan ketekunan dari upaya yang harus dilakukan di tempat kerja. Yoyo Sudaryo et al., (2018), *motivation* dalam manajemen hanya ditunjukkan untuk sumber daya manusia, *motivation* menjelaskan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar

mau bekerja sama secara produktif, hingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Salah satu hal penting yang harus dilakukan seorang pemimpin adalah memberikan motivasi atau dorongan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dikatakan oleh Siagian (2017), mengatakan bahwa *motivation* adalah keadaan psikologis yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan bahwa motivasi mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi setiap anggota. pribadi. Dijelaskan oleh Handoko (2012) dalam Wardani dan Riyanto (2019), *motivation* merupakan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam rangka mencapai tujuan. Jadi motivasi dari diri sendiri adalah penggeraknya kekuatan yang akan menimbulkan suatu perilaku untuk mencapai tujuan kepuasan itu sendiri. Sedangkan menurut Afandi (2008) dalam Farisi et al., (2020), *motivation* yaitu menyatakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Lalu Hamzah B. Uno (2021), menyatakan, *motivation* adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya, oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. *Motivation* juga dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan untuk mencapai tujuan.

Menurut Abraham Maslow (2018), hierarki kebutuhan manusia ada 5 yaitu :

1. *Physiological Needs*, kebutuhan awal atau dasar, kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang berdasarkan pada fisik seseorang. Misalnya

makanan supaya tidak lapar lagi, sedangkan minuman untuk membuat tidak haus lagi.

2. *Safety Needs*, keamanan, stabilitas, ketergantungan, perlindungan; kebebasan dari rasa takut, cemas dan kekacauan; kebutuhan akan struktur, ketertiban, hukum, dan batasan; kekuatan pelindung dan lain sebagainya. Dari pendapat Maslow tersebut di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan akan keamanan, stabilitas, ketergantungan, dan lain-lain.
3. *Social Needs*, kebutuhan akan cinta, kasih sayang dan rasa dimiliki.
4. *Esteem Needs*, kebutuhan atau keinginan akan evaluasi yang stabil dan tegas akan diri mereka sendiri, harga diri dan penghargaan diri, dan pengakuan orang lain.
5. *Self Actualization Needs*, keinginan orang akan kepuasan diri, yaitu kecenderungan mereka untuk mengaktualisasikan potensi diri merek.

Dikatakan oleh Razak et al., (2018) *motivation* adalah sebuah kondisi atau energi yang menggerakkan seorang pegawai yang terarah atau terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. mentalnya sikap karyawan yang ahli dan cekatan serta positif terhadap situasi kerja memperkuat motivasi mereka untuk mencapai hasil yang maksimal pertunjukan. Dikemukakan oleh Prayitno (1989) dalam Ena dan Djami (2020), bahwasanya ada 2 tipe *motivation* yaitu :

1. *intrinsik motivation*, keinginan yang dilakukan karena faktor pendorong dari dalam diri (*internal*) individu yang digerakkan oleh motivasi intrinsik, merasa puas jika suatu kegiatan yang dilakukan telah mencapai hasil yang terlibat dalam kegiatan tersebut.

2. *ekstrinsik motivation*, untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas belajar itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas belajar.

Berdasarkan beberapa dari penjelasan para ahli dan juga peneliti, penulis menggunakan definisi dari Hossain dan Nabi (2017), mengatakan bahwa *motivation* adalah skema yang diterapkan untuk menginspirasi, meningkatkan stamina dan kemampuan kerja dengan mendamaikan karyawan atau pekerja untuk pekerjaan mereka atau pekerjaan mereka dalam suatu organisasi.

2.3.3 Discipline

Menurut Pawirosumarto (2017), *discipline* merupakan bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis dan *discipline* merupakan sesuatu yang selalu diharapkan untuk menjadi fitur sumber daya manusia dalam organisasi karena ini membuat organisasi berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan dengan baik. Lalu dikatakan oleh Nova Syafrina (2012), Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan akan sulit mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Thaief (2015) dalam Meilani et al., (2020), *discipline* adalah sikap dan perilaku yang menjadi salah satu aspek sebagai kekuatan sumber daya manusia sehingga dapat menggambarkan keberhasilan karena kedisiplinan memiliki pengaruh yang luar biasa pengaruh dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang direncanakan.

Lalu menurut Razak et al., (2018), *discipline* artinya suatu kondisi tertentu di mana orang-orang yang anggota organisasi tunduk pada aturan yang ada dengan keharusan. Sedangkan menurut Afandi (2018) dalam Farisi et al., (2020), menyatakan bahwa *discipline* yaitu menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang

buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Jufrizen et al., (2019), *discipline* merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Munawaroh (2020), mengatakan *discipline* adalah kepatuhan dan kemauan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin ini dapat dilakukan dengan menggunakan disiplin preventif, yaitu tindakan pendisiplinan untuk mendorong pegawai agar mematuhi berbagai peraturan yang berlaku dan mematuhi standar yang telah ditetapkan. Lalu dikatakan Sinungan (2000) dalam Tamba et al., (2018), *discipline* sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Hasibuan (2007) dalam Syafrina Nova (2017), menjelaskan adanya indikator-indikator disiplin kerja karyawan sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan, Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jikan teladan

pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan), ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan, ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat (Pengawasan Melekat), merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukum, berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan, pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan, yang harmoni di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Berdasarkan beberapa dari penjelasan para ahli dan juga peneliti, penulis menggunakan definisi dari Pawirosumarto (2017), *discipline* merupakan bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis dan *discipline* merupakan sesuatu yang selalu diharapkan untuk menjadi fitur sumber daya manusia dalam organisasi karena ini membuat organisasi berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan dengan baik.

2.3.4 Employee Performance

Sedangkan menurut Razak et al., (2018), *employee performance* berasal dari kata *job performance* atau *aktual performance* yang prestasi kerja atau prestasi kerja yang sebenarnya dicapai oleh seseorang. Lalu menurut Rivai (2011) dalam Pawirosumarto et al., (2017), menjelaskan *employee performance* dipengaruhi oleh karakteristik masing-masing individu yang berbeda. Di era persaingan dan perkembangan global, perusahaan tentu membutuhkan karyawan yang bertalenta. Lalu dikatakan oleh Taurisa & Ratnawati (2012) dalam Meilani., et al. (2020), *employee performance* merupakan sesuatu yang menghasilkan kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada seseorang sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan. Kinerja menyatakan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawab, semakin tinggi kinerja pegawai tentunya akan membawa peningkatan keberhasilan organisasi. Mangkunegara (2013) dalam Priyantika (2018) *employee performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Syafrina Nova (2017), *employee performance* merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Dikatakan oleh Arianty (2016) dalam Jufrizen et al., (2019), *employee performance* yaitu suatu kemampuan usaha untuk mencapai

hasil yang lebih baik yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu. Penilaian kinerja merupakan bagian penting dari keseluruhan proses pengerjaan karyawan yang bersangkutan. Bagi karyawan, penilaian memiliki peran umpan balik pada hal-hal seperti kemampuan, kekuatan, kelemahan, dan potensi yang pada gilirannya berguna untuk menetapkan tujuan, melacak, merencanakan, dan pengembangan karir. Sedarmayanti (2011) dalam Siswanto et al., (2021), *employee performance* meliputi interpretasi kinerja, yang berarti bahwa pekerjaan dilakukan oleh pekerja, manajemen dan organisasi sebagai keseluruhan, harus menunjukkan bukti nyata yang dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013) dalam Syafrina Nova (2017), ada beberapa indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.
3. Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang laen seperti kepada bawahannya.
4. Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- 5 .Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- 6.Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal. Didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif.
8. Kepribadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Kemampuan berfikir karyawan yang orisional dan bedasarkan inisatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan simpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam yang semuanya terlihat dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
11. Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakanaannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

Lalu dinyatakan oleh Afandi (2018) dalam Salman Farisi et al., (2020), ada faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan, minat kerja dan kepribadian.
2. Kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang dapat mendorong, mempertahankan, dan mengarahkan suatu perilaku.
4. Kompetensi dalam keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan.
5. Fasilitas kerja yang merupakan sebagai alat pendukung berjalannya operasional perusahaan.
6. Budaya kerja seperti perilaku kerja pegawai yang inovatif dan memiliki ide-ide yang kreatif.

7. Kepemimpinan yang merupakan suatu perilaku pemimpin dalam memberikan arahan kepada karyawan saat sedang bekerja.
8. Disiplin kerja dengan mengikuti aturan yang telah ditetapkan dan dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut serta mematuhi hal tersebut.

Dinyatakan oleh Robbin & Judge (2006) dalam Siswanto et al., (2021), *employee performance* merupakan hasil atau tingkat keberhasilan keseluruhan dari seseorang selama periode waktu tertentu untuk menyelesaikan dan melaksanakan tugas. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) dalam Priyantika (2018), *employee performance* merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan dikatakan oleh Noor (2013) dalam Salman Farisi (2020), bahwa *employee performance* merupakan seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa dari penjelasan para ahli dan juga peneliti, penulis menggunakan definisi menurut Sedarmayanti (2011) dalam Syafrina Nova (2017), *employee performance* merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh *Leadership Style* Terhadap *Employee Performance*

Pawirosumarto et al., (2017), mengatakan bahwa *leadership style* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee performance*, jika *leadership style* kuat dalam mengarahkan dan memimpin karyawan, maka *employee performance* dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya juga akan menjadi baik. Menurut Armstrong dan Taylor (2014) dalam Rahmi,dkk

(2020) *leadership style* memiliki pengaruh yang positif yang signifikan terhadap *employee performance*, faktor *leadership style* merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi *performance* yang berkaitan dengan kualitas dukungan dan arahan yang diberikan oleh pemimpin. Pemimpin harus memiliki keahlian lebih dari bawahannya. Namun, hanya mengarahkan saja tidak cukup tanpa dorongan kepada karyawan, sehingga karyawan aktif dalam bekerja. Atas dasar ini, pemimpin perlu memberikan perhatian yang diarahkan kepada bawahannya terhadap kinerja yang dilakukan keluar, maka *employee performance* akan meningkat.

Dikatakan oleh Tumengkol et al., (2021) dalam Farisa et al., (2021) *leadership style* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Dengan demikian, apabila PT. Distrindo Bakti Utama ingin meningkatkan *employee performance*, maka sangat penting bagi pimpinan untuk memperhatikan sejauh mana kemampuannya dalam menerapkan *leadership style* yang baik dalam memimpin perusahaan. Lalu Sutanjar dan Saryono (2019) menyatakan bahwa *leadership style* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, artinya bahwa semakin baik kepemimpinan maka *employee performance* akan semakin meningkat.

Lalu berdasarkan hubungan antar variabel yang sudah dijelaskan menurut penelitian para ahli diatas, maka hipotesis yang terbentuk dalam penelitian ini ialah :

H1: *Leadership style* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance*.

2.4.2 Pengaruh *Motivation* Terhadap *Employee Performance*

Frizilia et al., (2021) mengatakan *motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* di PT Sumo Internusa Indonesia, jika *motivation* ditingkatkan seperti kenaikan gaji yang menyeluruh, melakukan promosi karyawan, dan juga memberikan insentif yang rata kepada karyawan jika hal ini dilakukan oleh perusahaan maka akan menunjang kenaikan *employee performance*. Menurut penelitian Rozalia dan Setiawan (2013) dalam Farisi et al.,

(2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *motivation* terhadap *employee performance*, jadi *motivation* itu sangat berpengaruh semakin banyaknya perlakuan perusahaan yang berkaitan dengan *motivation*, maka upaya untuk meningkatkan *employee performance* akan mengalami peningkatan. Sedangkan Affandi (2020) menyatakan bahwa *motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, artinya jika motivasi terus ditingkatkan maka *employee performance* juga akan meningkat. Dibuktikan pada penelitian yang dilakukan pada karyawan di Asia Muslim Charity Foundation (AMCF).

Penelitian menurut Veithzal (2010) dalam Sutanjar dan Saryono (2019), *motivation* memiliki pengaruh yang positif yang signifikan terhadap *employee performance*, dan faktor *motivation* juga merupakan faktor yang paling penting karena semakin tinggi *motivation* maka *employee performance* akan semakin meningkat. karena *motivation* merupakan serangkaian sikap dan nilai - nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya *motivation* dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi bahwa *motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Lalu berdasarkan hubungan antar variabel yang sudah dijelaskan menurut penelitian para ahli diatas, maka hipotesis yang terbentuk dalam penelitian ini ialah :

H2: *Motivation* memiliki pengaruh negatif terhadap *employee performance*.

2.4.3. Pengaruh *Discipline* Terhadap *Employee Performance*

Penelitian yang dihasilkan oleh Arif et al., (2019) dalam Afandi (2020) bahwa *discipline* secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee performance*, sehingga dapat disimpulkan *discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan *employee performance*. Artinya jika *discipline* yang telah diterapkan lebih ditingkatkan lagi maka *employee performance* akan ikut meningkat. Dibuktikan pada penelitian yang dilakukan pada karyawan di Asia Muslim Charity Foundation (AMCF). Sedangkan penelitian yang dihasilkan oleh Mathis (2017) dalam Sutanjar dan Saryono (2019) mengatakan *discipline* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee performance* artinya bahwa semakin tinggi *discipline* maka *employee performance* akan semakin meningkat. Karena dengan adanya rasa *discipline* yang tinggi karyawan dapat menjalankan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga tugas pekerjaan dan capaian kinerja yang sudah ditetapkan bisa di laksanakan dengan penuh tanggung jawab, berdedikasi, dan penuh komitmen, yang pada akhirnya *employee performance* akan tercapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayati et al (2019) dalam Farisa et al .,(2021), menunjukkan bahwa *discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* . Lalu menurut penelitian Jufrizen (2018) dalam Farisi et al ., (2020) membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *discipline* terhadap *employee performance*. Jadi *discipline* sangat berpengaruh apabila semakin baik tingkat kerja yang diperoleh, maka semakin banyak meningkat pula *employee performance*. Dinyatakan oleh Syafrina Nova (2017) bahwasanya *discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, berarti semakin meningkat *discipline* maka *employee performance* tersebut juga akan meningkat. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplinan baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu

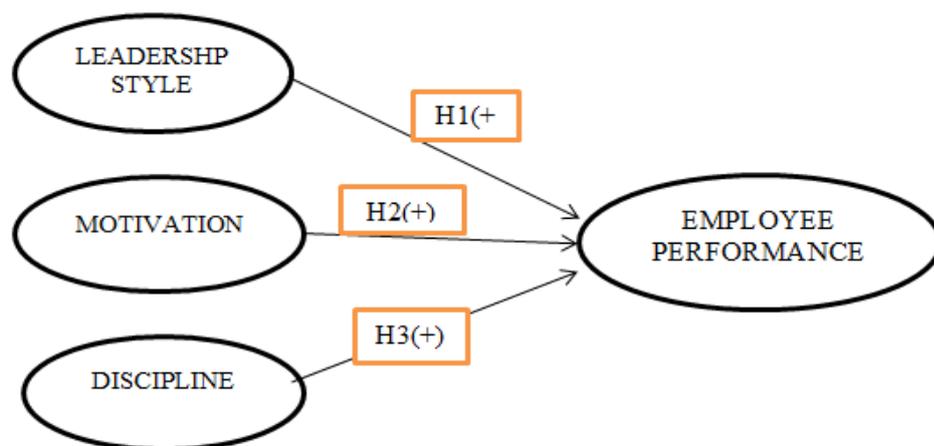
organisasi perusahaan. Tanpa dukungan *discipline* karyawan yang baik, perusahaan akan sulit mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal. Jadi, *discipline* adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Lalu berdasarkan hubungan antar variabel yang sudah dijelaskan menurut penelitian para ahli diatas, maka hipotesis yang terbentuk dalam penelitian ini ialah :

H3: *Discipline* memiliki pengaruh negatif terhadap *employee performance*.

2.5 Model Penelitian

Model yang digunakan dalam penelitian ini merupakan model modifikasi atas penelitian sebelumnya yang berjudul “*Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia*” oleh S. Pawirosumarto, Puwanto Katijan Sarjana dan Muzaffar Muchtar. Jurnal yang membahas dan mengangkat topik faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ini terdapat di dalam International Journal of Law and Management (Volume 59) yang diterbitkan pada tahun 2017. Dibawah ini adalah model penelitian yang dimodifikasi oleh peneliti, sebagai berikut :



Gambar 2.5 Model Penelitian

Sumber : Sumber: Pawirosumarto, Sarjana, dan Muchtar (2017), *Factor Affecting Employee Performance of PT Kiyokuni Indonesia*.

H1: *Leadership style* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance*.

H2: *Motivation* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance*.

H3: *Discipline* memiliki pengaruh positif terhadap *employee performance*

2.6 Tabel Penelitian Terdahulu

Berikut dibawah ini adalah penelitian yang sudah ada terlebih dahulu :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian	Manfaat Penelitian
1.	Suharno Pawirosumart, Puwanto Katijan Sarjana & Muzaffar Muchtar	<i>Factor Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia</i>	2017	Hasil penelitian ini menunjukkan hasil terkait <i>leadership style, motivation, dan discipline</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i> di PT. Kiyokuni Indonesia	Peneliti menggunakan jurnal tersebut sebagai acuan jurnal utama dan model penelitian dari variabel <i>Leadership style, motivation, discipline dan employee performance</i>

2.	Naomi Frizilia, TM. Safwan Fahri, Wisnu Gunawan, Hendry	<i>The Influence of Leadership style, motivation and discipline on employee performance at PT Sumo Internusa Indonesia</i>	2021	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>leadership style, motivation</i> dan <i>discipline</i> secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i> pada PT Sumo Internusa Indonesia. Dan jika perusahaan dapat menaikkan gaji yang merata, dapat meminimalisir karyawan yang datang terlambat, menegakan sanksi maka <i>employee performance</i> akan meningkat.	Peneliti menggunakan jurnal tersebut sebagai pengembangan hipotesis untuk variabel, <i>motivation</i> , terhadap <i>employee performance</i>
3.	Suharno Pawirosumarto, Purwanto	<i>The effect of work environment, leadership style,</i>	2017	Hasil dari penelitian ini menunjukkan	Peneliti menggunakan jurnal ini

	Katijan, & Rachmad Gunawan	<i>and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia</i>		bahwa <i>work environment, leadership style,</i> dan <i>organizational culture</i> memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap <i>job satisfaction</i> . Tetapi hanya variabel <i>leadership style</i> yang memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap <i>employee performance</i> di <i>Parador Hotels and Resorts, Indonesia</i>	sebagai acuan pengembangan hipotesis <i>leadership style</i> terhadap <i>employee performance</i> .
4.	Agustina Rahmi, Gusti Noorlitaria Achmad, Doddy Adhimursandi	<i>The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline</i>	2020	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa <i>empowerment provides, motivation and work</i>	Peneliti menggunakan jurnal ini sebagai acuan pengembangan hipotesis

		<i>and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City</i>		<i>discipline</i> memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap <i>employee performance</i> . Tetapi hanya variabel <i>leadership style</i> yang memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap <i>employee performance</i> pada	hubungan <i>leadership style</i> terhadap <i>employee performance</i> .
5.	Anggun Farisa, Firdaus Agari, Suhermin	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	2021	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa <i>leadership style, motivation, work discipline</i> secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i> . Dan penelitian ini menjelaskan	Peneliti menggunakan jurnal ini sebagai acuan pengembangan hipotesis hubungan variabel <i>leadership style</i> terhadap <i>employee performance</i> .

				<p>bahwa semakin baik <i>leadership style, motivation</i> yang kuat dan <i>discipline</i> yang bisa memberikan tata tertib kepada karyawan perusahaan maka akan meningkatkan <i>employee performance</i></p>	
6.	Tatan Sutanjar, Oyon Saryono	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai	2019	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>leadership style</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i>, artinya artinya bahwa semakin baik kepemimpinan maka <i>employee performance</i> akan semakin meningkat. Dan penelitian ini</p>	<p>Peneliti menggunakan jurnal ini sebagai acuan pengembangan hipotesis hubungan variabel <i>leadership style</i> terhadap <i>employee performance</i>.</p>

				<p>menyatakan bahwa <i>motivation</i>, <i>work discipline</i> memiliki pengaruh positif dan juga signifikan terhadap <i>employee performance</i>. Jadi jika <i>motivation</i> dan <i>discipline</i> karyawan semakin tinggi maka <i>employee performance</i> akan semakin meningkat.</p>	
7.	Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	2020	<p>Hasil penelitian adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel <i>motivation</i> dan <i>discipline</i> terhadap <i>employee performance</i> PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun</p>	<p>Peneliti menggunakan jurnal ini sebagai acuan pengembangan hipotesis hubungan variabel <i>motivation</i>, <i>discipline</i> terhadap <i>employee performance</i></p>

				Tanah Putih Provinsi Riau.	
8.	Ahmad Afandi dan Syaiful Bahri	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	2020	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial <i>leadership style</i> <i>motivation</i> dan <i>discipline</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee</i> <i>performance</i>	Peneliti menggunakan jurnal ini sebagai acuan pengembangan hipotesis hubungan variabel <i>motivation dan</i> <i>discipline</i> terhadap <i>employee</i> <i>performance</i>
9.	Nova Syafriana	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru	2017	Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara discipline terhadap <i>employee</i> <i>performance</i> pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.	Peneliti menggunakan jurnal ini sebagai acuan pengembangan hipotesis hubungan variable <i>discipline</i> terhadap <i>employee</i> <i>performance</i>