

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Komparasi Karyawan Bank Syariah Dan Bank Konvensional Di
Indonesia)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA
SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH :

MUSYADDAD AL-ASY'ARI

NIM 18108020100

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Komparasi Karyawan Bank Syariah Dan Bank Konvensional Di
Indonesia)**



**SKRIPSI
DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA
SATU DALAM ILMU EKONOMI**

**OLEH:
Musyaddad Al-Asy'ari
NIM: 18108020100**

**PEMBIMBING:
Hasan Al Banna, SEL., M.E
NIP. 19900312 000000 1 301**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2023**

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-826/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KOMPARASI KARYAWAN BANK SYARIAH DAN BANK KONVENSIIONAL DI INDONESIA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUSYADDAD AL-ASY'ARI
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020100
Telah diujikan pada : Selasa, 07 Februari 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Hasan Al Banna, SEL., M.E
SIGNED

Valid ID: 64869ace0741f



Penguji I

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 6484a9c355ca4



Penguji II

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 648178266b6f0



Yogyakarta, 07 Februari 2023

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6486d0552e0bd



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117
E-mail: febi@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Musyaddad Al-Asy'ari

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Musyaddad Al-Asy'ari

NIM : 18108020100

Judul Skripsi : **Komparasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Dan Bank Konvensional Di Indonesia.**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudara tersebut diatas dapat segera di munaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 30 Januari 2023

Pembimbing,

Hasan Al Banna, SEL., M.E.
NIP. 1990312 00000 1 301

SURAT PERNYATAAN

KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Musyaddad Al-Asy'ari

NIM : 18108020100

Program Studi : Perbankan Syariah

Alamat : Dukuhlo, Kecamatan Lebaksiu, Kabupaten Tegal

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Komparasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah dan Bank Konvensional Di Indonesia**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan publikasi atau sadaran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote*, dan daftar pustaka. Apabila lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana semestinya.

Yogyakarta, 27 Januari 2023

Yang menyatakan,



Musyaddad Al-Asy'ari
NIM 18108020100

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,
saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Musyaddad Al-Asy'ari
NIM : 18108020100
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Fee Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Komparasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Dan Bank Konvensional Di Indonesia”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Royalti Noneksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasi tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 27 Januari 2023

Yang menyatakan,



Musvaddad Al-Asy'ari
NIM 18108020100

MOTTO

“Jadilah Yang Terbaik Kapanpun Dan Dimanapun Serta Menjadi Pribadi Yang
Bermanfaat Bagi Lingkungan”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur atas kehadiran Allah Yang Maha Esa yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya, serta sholawat dan salam yang senantiasa tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW sehingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan.

Tugas Akhir ini saya persembahkan kepada:

Terkhusus kedua orang tua saya yaitu Bapak Imam Syafi'i dan Ibu Sri Purwanti yang telah memberikan dukungan lahir, batin, serta doa kepada saya hingga akhirnya dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Kepada kakak mas lulu, mba Fithra dan adikku Albar, Fiqih, Habib, dan Zahybeserta keluarga besar yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan dukungannya sampai saat ini.

Teruntuk Guru dan Dosen yang telah memberikan banyak ilmu dan motivasi dalam proses belajar saya.

Kepada para sahabat yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada saya.

Serta Almamater kebanggaan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat. Setelah proses yang panjang, Alhamdulillah berkat karunia dari Allah SWT tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan baik meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, penyusun ucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang terlibat dalam penyelesaian tugas akhir ini, diantaranya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
5. Bapak Hasan Al Banna, SEI., M.E. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta memberikan motivasi selama menyusun skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan selama penulis menempuh pendidikan di kampus ini.
7. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu dalam proses skripsi ini.
8. Seluruh karyawan Bank Syariah dan Bank Konvensional di Indonesia yang telah bersedia membantu dalam penelitian skripsi ini.
9. Kedua orang tua yang sangat saya sayangi, Bapak Imam Syafi'i dan Ibu Sri Purwanti yang selalu memberikan dukungan moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kakak mas lulu, mba Fithra dan adikku Albar, Fiqih, Habib, dan Zahy tersayang serta keluarga besar yang telah memberikan doa, dukungan, dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Daniatul Muamanah yang selalu memberikan motivasi dan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

12. Muhammad Nurpani Seha, Anang Dewantara Purnama Aji, dan Rizky Deni Saputra yang selalu menemani dan memberikan semangat kepada penulis hingga saat ini.
13. Sahabat-sahabatku Rizky Deni, Seha, Anang, Lia, Upik, Hani, Habibie, Furqon, dan Listya yang telah memberikan motivasi kepada penulis.
14. Keluarga Besar Perbankan Syariah 2018, khususnya Perbankan Syariah kelas D yang telah berbagi suka dan duka dari awal hingga akhir perkuliahan.
15. Teman-teman KKN mandiri 105 Patuk Nglegi yang telah memberikan doa dan dukungan.
16. Semua teman yang telah mendukung dan mendoakan yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan yang telah mereka berikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Aamiin.

Yogyakarta, 23 Januari 2023

Penyusun,



(Musyaddad Al-Asy'ari)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
ABSTRAK.....	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1. Tujuan Penelitian	10
2. Manfaat Penelitian	10
D. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II.....	12
LANDASAN TEORI.....	12
A. Kinerja Karyawan	12
1. Definisi Kinerja Karyawan	12
2. Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	13
3. Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam	14
4. Indikator Kinerja Karyawan	14
B. Gaya Kepemimpinan	16
2. Gaya Kepemimpinan Dalam Islam.....	26
3. Konsep Kepemimpinan Dalam Islam	27
4. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	28
C. Motivasi	29
1. Definisi Motivasi	29
2. Faktor Yang Memengaruhi Motivasi.....	32
3. Indikator Motivasi.....	33
D. Disiplin Kerja.....	34
1. Definisi Disiplin Kerja.....	34
2. Indikator Disiplin Kerja	37
E. Penelitian Terdahulu	39
F. Pengembangan Hipotesis.....	46

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.....	46
2. Motivasi terhadap kinerja karyawan.....	48
3. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	51
G. Kerangka Pemikiran	53
BAB III	54
METODOLOGI PENELITIAN	54
A. Jenis Penelitian	54
B. Populasi dan Sampel.....	54
1. Populasi.....	54
2. Sampel	54
C. Teknik Pengumpulan Data.....	55
D. Definisi Operasional Variabel	56
E. Teknik Analisis Data	58
1. Uji Instrumen Data.....	59
2. Uji Asumsi Klasik.....	60
3. Uji Hipotesis	61
BAB IV	64
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	64
A. Demografi Responden	64
B. Hasil Penelitian	67
1. Uji Instrumen Data.....	67
2. Uji Asumsi Klasik.....	70
3. Uji Hipotesis	74
C. Pembahasan Hasil Penelitian	85
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah dan Bank Konvensional.....	86
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah dan Bank Konvensional.....	88
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah dan Bank Konvensional.....	90
BAB V	95
PENUTUP	95
A. Kesimpulan	95
B. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN.....	104

ABSTRAK

Peran tenaga kerja manusia belum dapat tergantikan dengan yang lainnya, hal itu terjadi karena tenaga kerja manusia yaitu sumber keberlangsungan organisasi yang sangat utama. Gaya kepemimpinan termasuk dalam faktor eksternal sedangkan motivasi dan disiplin kerja termasuk dalam faktor internal yang ada di dalam diri Sumber daya manusia itu sendiri. Jenis penelitian yang digunakan didalam riset ini ialah penelitian kuantitatif dimana hasil data penelitian berupa angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik. Dalam menentukan subjek penelitian ini, peneliti menggunakan teknik Snowball Sampling, adalah mengambil beberapa kasus dengan menghubungkan hubungan dari satu orang ke orang lain atau dari kasus ke kasus, kemudian mencari hubungan lain dengan proses yang sama, dan lain sebagainya variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bank syariah dan bank konvensional di Indonesia. Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik di bank syariah maupun bank konvensional di Indonesia. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik di bank syariah maupun bank konvensional. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik pada bank syariah maupun konvensional di Indonesia.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

The role of human labor cannot be replaced with anything else, this happens because human labor is a very important source of organizational sustainability. Leadership style is included in external factors while motivation and work discipline are included in internal factors that are within the human resources themselves. The type of research used in this research is quantitative research where the results of research data are in the form of numbers that are analyzed using statistics. In determining the subject of this study, the researcher used the Snowball Sampling technique, namely taking several cases by connecting relationships from one person to another or from case to case, then looking for other relationships with the same process, and so on variables of leadership style, motivation, and work discipline significantly has an influence on the performance of employees of Islamic banks and conventional banks in Indonesia. Leadership style variable has a positive and significant influence on employee performance in both Islamic banks and conventional banks in Indonesia. The variable of motivation has a positive and significant influence on employee performance in both Islamic and conventional banks. The work discipline variable has a positive and significant influence on employee performance in both Islamic and conventional banks in Indonesia.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di masa zaman globalisasi masing-masing perusahaan atau organisasi ditekankan membuat sebuah perubahan guna menciptakan daya saing atau kompetisi antar instansi. Salah satunya yaitu SDM, SDM atau Sumber Daya manusia yaitu salah satu aset perusahaan yang paling berharga dikarenakan dalam mencapai tujuan organisasi, sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang diperuntukkan sebagai pengendali sistem di dalam organisasi tersebut. Sektor SDM masuk dalam elemen *vital* dari sebuah organisasi. Para tenaga kerja atau karyawan menjadi ujung tombak organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran dari organisasi tersebut. Karena itu keproduktifitasan sebuah organisasi ditentukan oleh produktivitas sumber daya manusia yang ada (Tamarindang et al., 2017, p.1600).

Peran tenaga kerja manusia belum dapat tergantikan dengan yang lainnya, hal itu terjadi karena tenaga kerja manusia yaitu sumber keberlangsungan organisasi yang sangat utama. Proses memenuhi tujuan perusahaan/organisasi diperlukan tenaga kerja manusia guna menjadi pengontrol utama system yang dijalankan. Supaya keselarasan organisasi bergerak dengan baik, tentunya sebuah perhatian tertuju ke arah kepemimpinannya, motivasinya, kedisiplinannya dalam bekerja, dan dalam aspek lainnya. Dalam situasi ini tenaga kerja manusia masuk kedalam

intisari yang krusial dalam sebuah perusahaan atau organisasi (Mutmainah, 2017, p.119).

Persaingan pada industri perbankan saat ini kian hari kian meningkat. Pada situasi persaingan yang terjadi pada era ini mengharuskan setiap instansi perbankan menambah standarisasi dalam kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Industri perbankan berperan menjadi instansi penyedia layanan jasa sehingga secara langsung para masyarakat memiliki hubungan interaksi yang begitu dekat oleh para pegawai atau karyawan. Hal tersebut yang menjadikan betapa pentingnya sektor sumber daya manusia dalam bidang jasa yang dimana hal itu tidak dapat sepenuhnya digantikan oleh teknologi yang ada. Berkaitan dengan interaksi dengan pelanggan atau nasabah yang terjadi dengan instansi perbankan yang berorientasi pada kerjasama dengan harapan pertumbuhan ekonomi masyarakat menjadi lebih baik di masa yang akan datang (Wikaningrum, 2011, p.15).

Dari hal diatas membawa pengertian hal yang harus ditanggung oleh kepala atau pimpinan organisasi memiliki kewajiban dalam membawa, memberi arahan dalam bergerak, memantau para pegawainya di lingkungan kerja demi terwujudnya sebuah beban kinerja yang sesuai dengan visi misi organisasi itu sendiri. Pemimpin organisasi atau perusahaan seharusnya memberi sebuah pengarahan yang terfokus pada karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan serta komitmen organisasi sehingga pada akhirnya

dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan atau organisasi (Sari et al., 2012, p.87-93).

Tenaga kerja dalam perusahaan atau organisasi termasuk kedalam kategori pokok yang memerlukan perhatian tersendiri, sebab adanya nama perusahaan yang baik itu berkat tenaga kerja yang berkompeten dan dengan suka rela mendedikasikan diri terhadap tujuan perusahaan yang menaunginya. Penerapan yang dilakukan dalam manajemen sebuah sumber daya manusia yang ada dalam sebuah industri perbankan. Pentingnya sebuah sumber daya manusia dalam industri perbankan yang didalamnya dapat memberikan sebuah kontribusi yang sangat diperlukan. Sumber daya manusia mengambil peran sebagai alat dalam menjalankan sebuah industry perbankan tersebut (Walsa & Ratnasari, 2016, p.97-111).

Perubahan zaman yang semakin maju, membuat individu ingin meningkatkan taraf kehidupannya kearah yang lebih baik. Hal tersebut diperlihatkan dengan hasil kerja serta pencapaian yang telah dicapai. Oleh sebab itu kapasitas dan kapabilitas dari tenaga kerja tersebut sangat diperlukan. Apabila pencapaian dari pekerjaan tersebut kurang baik, hal itu berdampak kepada perusahaan atau organisasi itu sendiri. Selain itu perusahaan perlu ikut ambil bagian untuk meringankan beban karyawannya dalam mencapai taraf hidup yang baik bagi para karyawan terkhusus memenuhi kebutuhan primer pegawai itu sendiri dengan berupa gaji. Dengan adanya upah atau gaji yang diberikan kepada para karyawan agar bisa mendapatkan karyawan yang berkualitas. “hal mendasar pada sebuah

organisasi/perusahaan baik milik negara maupun tidak, tenaga kerja yang berkualitas serta memiliki etos kerja yang tinggi supaya pencapaian perusahaan/organisasi tersebut bisa optimal (Theodora O, 2015, p.187-195).

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting di sektor perbankan baik konvensional maupun syariah, seperti yang disampaikan oleh Arda, (2017) karyawan BRI kantor cabang di medan yaitu sumber daya yang pokok didalam pergerakan BRI kantor cabang di medan. Hal itu terjadi karena tenaga kerja yang bekerja dalam instansi tersebut baik dalam bekerja sehingga memberi dampak positif kepada instansi tersebut berupa kinerja perusahaan yang semakin baik. Dengan adanya hal tersebut para tenaga kerja secara langsung diberi amanah berkaitan dengan kedisiplinan dalam pekerjaan yang diberikan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang mendorong pertumbuhan sumber daya manusia yang optimal di perbankan syariah. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan tanggung jawab berbagai pihak. Bank memberikan fasilitas, sarana pelatihan dan prasarana kerja lainnya sedangkan pegawai dituntut untuk memiliki etos kerja, disiplin yang baik dan inisiatif untuk terus meningkatkan kinerja (Ningtyas, 2020, p.15).

Banyak penelitian yang telah meneliti berkaitan dengan kinerja karyawan, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya memperlihatkan bahwasannya telah terjadi pengaruh atas stress kerja terhadap sebuah kinerja pegawai atau karyawan. Di sini sebuah variabel stress kerja memiliki pengaruh positif dikarenakan berdasarkan

hasil penelitian ketika tingkat stress kerja tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut atau pegawai akan semakin baik (Gunawan, 2018, p.56-61). Sebuah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena itu pemimpin sangat perlu mengarahkan motivasi semangat kerja karyawan dengan baik sehingga berdampak kepada kualitas kinerja karyawan akan semakin baik.

Dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil tersebut memberikan bukti bahwasannya gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh kepada sebuah kinerja karyawan di dalam PT BTN (persero) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru (Liyas, 2018, p.169-180). Lingkungan kerja yang masuk non fisik berarti korelasi atau keterkaitan atasan dengan para karyawan atau pegawai serta korelasi atau keterkaitan antar pegawai memiliki pengaruh yang besar terhadap sebuah kinerja daripada lingkungan kerja secara fisik (Suratman Hadi, 2019, p.1-9). Adapun dari variabel Asas Keakraban dan Asas Integritas menunjukkan adanya pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Wardani et al., 2016, p.3). Variabel pengaruh pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Supatmi et al., 2012, p.25-37).

Dalam sebuah riset menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja itu sendiri dengan studi kasus di PT bank sumut kantor cabang airmadidi (Nurul Ikhsan Sahlan et al., 2015, p.52-62). Pada suatu penelitian mengatakan bahwasannya stres kerja memiliki pengaruh yang

positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang bertempat di PT. Bank BNI 46 Cabang Manado (Wenur et al., 2015, p.556).

Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh yang positif terhadap sebuah kinerja karyawan (Sakti et al., 2020, p.60-68). Pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi (Muis et al., 2018, p.9-25).

Berdasarkan pada fakta di lapangan, peneliti ingin memadukan pengaruh eksternal yaitu gaya kepemimpinan dengan pengaruh internal yaitu motivasi dan disiplin kerja. Dalam konteks ini, penulis akan menspesifikasikan terkait dengan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan mengandung arti mempengaruhi orang untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga dalam tugasnya, atau merubah tingkah laku mereka (Saletti-cuesta et al., 2020, p.1-9). Pemimpin juga harus memberikan wawasan, semangat, kebanggaan serta menumbuhkan perilaku hormat dan kepercayaan dari karyawannya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kemampuan-kemampuan penting yang ada dalam individu. Hasil dari kepemimpinan yang baik dalam konteks ini yaitu efektif serta efisien dapat terwujud ketika dapat berjalan sesuai dengan tujuan serta fungsi yang telah sesuai dengan yang ditentukan (Mattayang, 2019, p.45). Pada intinya kepemimpinan yaitu kemampuan dalam diri

seseorang untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja dengan tujuan mencapai target organisasi tersebut.

Motivasi masuk kedalam kategori dorongan kepada individu supaya bersedia bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai tugas pokok yang telah diberikan dengan tanggung jawab yang tinggi (Sadat et al., 2020, p.23). Konsep penting teori motivasi lainnya yang didasar pada kekuatan yang ada di dalam diri manusia adalah motivasi prestasi (Ainanur & Tirtayasa, 2018, p.1-14). Motivasi yaitu suatu sikap dan nilai-nilai yang memiliki pengaruh terhadap individu untuk mencapai suatu tujuan individu (Afandi & Bahri, 2020, p.235). Motivasi dapat diartikan dorongan yang muncul dari dalam diri individu yang berdampak pada individu tersebut melakukan sebuah kegiatan/aktivitas. Pemberian motivasi oleh atasan atau pimpinan terhadap para karyawan bertujuan untuk memberikan hal yang positif nantinya kepada karyawan agar dapat bekerja dengan semangat yang maksimal dan dipenuhi dengan kesadaran akan tanggung jawab tinggi, bertujuan guna menaikkan level kualitas kerja karyawan itu sendiri.

Kedisiplinan adalah sebagai perilaku mental yang merefleksikan sebuah langkah individu, golongan masyarakat terhadap aturan-aturan atau ketetapan yang diatur oleh Negara, dengan harapan tercapainya tujuan yang telah disepakati (Syafriana, 2017, p.1-12). Konteks disiplin dalam bekerja yaitu sebuah sarana yang dipakai oleh pimpinan dalam berinteraksi dengan pegawainya supaya mereka bersedia untuk mengarahkan sebuah tingkahlaku, dan menjadi sebuah hal dalam menanamkan kualitas pemahaman

diri serta kesukarelaan individu menaati aturan atau peraturan perusahaan yang ada serta budaya organisasi yang ada (Tamarindang et al., 2017, p.1601). Dari pendapat di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa kedisiplinan kerja adalah sebuah kesediaan atau kemauan individu untuk taat terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi.

Variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja yaitu gabungan dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal yang dimana menurut Nisa (2018) gaya kepemimpinan termasuk dalam faktor eksternal sedangkan motivasi dan disiplin kerja termasuk dalam faktor internal yang ada di dalam diri Sumber daya manusia itu sendiri.

Urgensi sebuah kepemimpinan berkaitan dengan bagaimana pemimpin yang mampu membawa organisasi yang dipimpin menuju tujuan organisasi yaitu visi dan misi organisasi tersebut. Pentingnya sebuah motivasi dilihat dari sikap mental pegawai, seperti yang telah disampaikan oleh Akbar (2018) seorang pegawai atau tenaga kerja dituntut untuk memiliki kesiapan dari segi mental(jiwa), dan fisik(raga) dalam memahami tujuan utama serta target kerja yang akan dicapai sehingga mampu memaksimalkan manfaat dan membuat situasi kerja yang baik.

Disiplin kerja terhadap pegawai atau karyawan dalam organisasi adalah penentu atau sesuatu yang tidak dapat dipisahkan untuk mencapai sebuah tujuan organisasi, dengan kualitas kedisiplinan yang baik maka bukan sebuah kemustahilan bisa mencapai sebuah tujuan organisasi.

Hal ini menarik bagi penulis untuk memilih Bank syariah dan bank konvensional di Indonesia untuk melihat perbandingan antara Bank syariah dan bank konvensional di Indonesia tentang kinerja karyawan dengan variabel yang sama. Untuk sebuah harapan dalam penerapan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dapat dengan mudah dalam meningkatkan kinerja karyawan baik dari sektor perbankan syariah maupun konvensional di masa yang akan datang, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah riset dengan judul **“Komparasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Dan Bank Konvensional di Indonesia”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di bank syariah dan bank konvensional di Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di bank syariah dan bank konvensional di Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank syariah dan bank konvensional di Indonesia?
4. Apakah ada perbedaan kinerja karyawan antara bank syariah dan bank konvensional?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengevaluasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di bank syariah dan bank konvensional di Indonesia.
- b. Untuk mengevaluasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di bank syariah dan bank konvensional di Indonesia.
- c. Untuk mengevaluasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank syariah dan bank konvensional di Indonesia.
- d. Untuk mengetahui adakah perbandingan kinerja karyawan di bank syariah dan bank konvensional di Indonesia berdasarkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

2. Manfaat Penelitian

Diharapkan kajian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan ekonomi Islam serta perbankan baik syariah maupun konvensional. Apalagi jika menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus bank syariah dan konvensional itu sendiri. Selain itu, pada riset ini diharapkan mampu memperkuat penelitian sebelumnya dan menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi kepada praktisi perbankan syariah untuk melihat potensi pasar perbankan syariah melalui variabel-variabel yang diteliti. Selain itu, Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif dan

menguntungkan serta menjadi bahan evaluasi bank syariah sehingga perbankan syariah dapat lebih berkembang.

D. Sistematika Pembahasan

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang penelitian, masalah, tujuan penelitian, manfaat dan sistematika pembahasan.

2. BAB II KERANGKA TEORI

Pada bab ini berisi landasan teori, telaah pustaka, hipotesis penelitian dan kerangka berpikir.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, dan metode analisis.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang analisis dan pembahasan. Analisis data dapat berupa temuan deskriptif atau inferensial, yang kemudian diinterpretasikan untuk menghasilkan temuan penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan, hasil analisis penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan yang telah dilakukan di atas, maka bisa disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik di bank syariah maupun bank konvensional.
2. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik di bank syariah maupun bank konvensional.
3. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik pada bank syariah maupun konvensional.
4. Dalam penelitian ini tidak ada perbedaan baik di lingkup bank syariah maupun bank konvensional berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Harapan penulis hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi instansi perbankan yang ada untuk meningkatkan kinerja karyawan supaya tercapai tujuan instansi perbankan secara maksimal serta memberikan kontribusi yang positif terhadap berkembangnya industri di dunia perbankan.

Harapan untuk peneliti selanjutnya bisa menjadi referensi dalam melakukan penelitian yang lebih terbaru dengan kondisi yang akan datang terkait instansi perbankan di masa yang akan datang dengan permasalahan-permasalahan yang ada di situasi mendatang.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arifudin, O., & Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Syariah Kabupaten Subang. *Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35–46. <https://doi.org/10.36908/isbank.v6i1.134>
- Asmarazisa, D. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Btn Batam. *Jurnal Dimensi*, 5(2), 1–15. <https://doi.org/10.33373/dms.v5i2.6>
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>

- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan , Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah. *Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta (SEMNASKEP) 2020*, 73–79.
- Ekasari, Y. K. (2018). Pencapaian Siswa (Analisis Deskriptif Pada Sma Negeri Di Kabupaten Purwakarta. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 125–143. [http://stieb-perdanamandiri.ac.id/media/Jurnal/2018/10 JURNAL YULIANA EKA.pdf](http://stieb-perdanamandiri.ac.id/media/Jurnal/2018/10%20JURNAL%20YULIANA%20EKA.pdf)
- Evi Zahara. (2018). Peranan Komunikasi Organisasi Pimpinan Organisasi. *Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi*, 1829–7463(April), 8.
- Fiernaningsih, N. (2017). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Elresas Lamongan. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 11(2), 221. <https://doi.org/10.33795/j-adbis.v11i2.32>
- Fourtunela Br Sembiring, H., & Marbun, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.459>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Habe, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 4(1), 31–38. <https://doi.org/10.24967/jmb.v4i1.752>
- Handida dan Sholeh. (2018). Pengambilan Keputusan Masyarakat Muslim. *Jurnal Economia*, 14(10), 84–90.
- Hasbi, H. (2016). *PENGARUH TUNJANGAN SERTIFIKASI GURU TERHADAP KINERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM MELALUI MOTIVASI KERJA (Studi Pada Pondok Pesantren di Kota Makassar)*.
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021).

- Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 319. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10459>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Leonardo, V., Arwin, A., Yuliana, Y., Hutabarat, F. A. M., & Sulaiman, F. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri , Deli Serdang. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi (SENSASI)*, 466–470.
- Liyas, J. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru. *Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan)*, 3(2), 169–180.
- Mahaningsih, I. P., & Kana, A. A. (2020). Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada BPR Bank Daerah Gunungkidul. *Cakrawangsa Bisnis*, 1(1), 59–70.
- Mardiatmoko, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Moehersono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Munfaridah, T. (2019). Kepemimpinan dalam Islam. *Resolusi: Jurnal Sosial Politik*, 2(2), 121–127. <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/resolusi/article/view/1034>
- Mutmainah, N. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan

- Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. *Institut Agama Islam Negeri Salatiga*.
- Ningtyas, B. S. (2020). *Sebagai Variabel Intervening Di Pt Bank Palembang : Budi Setya Ningtyas Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang Tahun 2020 : Budi Setya Ningtyas*.
- Nisa, W. I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 155. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6533>
- Nur Azizah. (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. *Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia*, 30–32.
- Nurdiani, N. (2014). Teknik Sampling Snowball dalam Penelitian Lapangan. *ComTech: Computer, Mathematics and Engineering Applications*, 5(2), 1110. <https://doi.org/10.21512/comtech.v5i2.2427>
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Nurul Ikhsan Sahlan, Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*. 3(1), 52–62.
- Oktaviana. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Bumi Wiralodra Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.31943/investasi.v5i1.14>
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, Vol. 1 No. 83. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1–11.
- Rahmawani, R., & Syahril, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI) Available*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>

- Ratulangi, R., & Soegoto, A. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.13727>
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen* |, 1(4), 1044–1054.
- Sakti, P., Dwi Handoyo, R., & Wihadanto, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 60–68. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4149>
- Saletti-cuesta, L., Abraham, C., Sheeran, P., Adiyoso, W., Wilopo, W., Brossard, D., Wood, W., Cialdini, R., Groves, R. M., Chan, D. K. C., Zhang, C. Q., Josefsson, K. W., Cori, L., Bianchi, F., Cadum, E., Anthonj, C., NIH Office of Behavioral and Social Sciences, Deci, E. L., Ryan, R. M., ... IOTC. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Sustainability (Switzerland)*, 4(1), 1–9. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/mdl-20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0887-9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article>
- Sari, R., Muis, M., Hamid, N., & Sari, R. (2012).

- 4869B786De43116C182E7Dfbcd1Fd5Fb. *Jurnal Analisis*, 1(1), 87–93.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Suhaila, Suryani, W., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 153–160.
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Visionet Data Internasional Cabang Karawaci. *JURNAL SeMaRaK*, 4(2), 105. <https://doi.org/10.32493/smk.v4i2.10995>
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Suratman Hadi. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Sutikno, M. S. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, 16. http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi-REGINA_ADITYA_REZA.pdf
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 194–204. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i2.880>
- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1599–1606. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16229>
- Tampi, B. J. (2014). *Journal “Acta Diurna” Volume III. No.4. Tahun 2014. III*(4), 1–20.

- Theodora O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(Pengaruh Motivasi), 2. <https://doi.org/http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3615>
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13(1), 97–111.
- Wardani, R. K., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1213/1395>
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2015). *Organizational Behavior Human Behavior at Work*. 6(1), 556.
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896. <https://doi.org/10.29406/jmm.v13i2.723>
- Wikaningrum, T. (2011). Praktek dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perbankan Syariah. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15(1), 99–122. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol15.iss1.art8>
- Yusuf, A. M. (2014). No Titleالتعويضات المتحركة الكاملة و التعويضات الفكية الوجهية. In □□□□ □□□□□ □□□□□□□ (Vol. 1999, Issue December).
- Zamrodah, Y. (2016). 濟無No Title No Title No Title. 15(2), 1–23.