

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Gaya Kepemimpinan**

##### **2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan, menurut Saputra et al (2021), adalah pendekatan yang diambil seorang pemimpin untuk membimbing organisasi dengan memanfaatkan sumber dayanya guna mencapai tujuan organisasi. Cara pemimpin menginspirasi pengikutnya disebut sebagai gaya kepemimpinan. Menurut Sulaiman et al (2021), Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan sifat yang digunakan pemimpin untuk membujuk pengikutnya agar mencapai tujuan perusahaan. Definisi lain dari gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan aktivitas yang disukai dan sering digunakan.

Di sisi lain, Kartono (2020) menggolongkan gaya kepemimpinan sebagai ciri, kepribadian, kebiasaan, kecenderungan, dan karakteristik yang membedakan seorang pemimpin dalam interaksi sosial. Gunawan (2019) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu dengan memadukan ambisi perusahaan dan pribadi.

Efendi et al (2019) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain atau memberikan dampak positif kepada mereka untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan di semua tingkatan manajemen mencakup pengarahan karyawan dengan memanfaatkan

sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan mencapai kinerja puncak.

Penjelasan yang disebutkan di atas membawa kita pada kesimpulan bahwa gaya pemimpin adalah teknik yang mereka gunakan untuk membujuk karyawan agar membantu bisnis mencapai tujuannya.

### **2.1.2 Fungsi Gaya Kepemimpinan**

Menurut Rahmawati et al (2021), tugas utama kepemimpinan dapat dijabarkan secara operasional ke dalam beberapa kategori, seperti berikut:

1. Peran instruksi. Untuk menjamin bahwa pilihan dilaksanakan secara efektif, pemimpin menggunakan komunikasi satu arah untuk memutuskan apa yang harus dilakukan, Di mana, bagaimana, dan kapan arahan akan diikuti. Kepemimpinan yang efektif membutuhkan kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi orang lain agar mengikuti pedoman ini.
2. Fungsi konsultatif: Fungsi ini melibatkan komunikasi dua arah. Pemimpin mengumpulkan masukan dari bawahannya untuk membantu dalam pengambilan keputusan. Setelah keputusan diimplementasikan, pemimpin melakukan konsultasi untuk mendapatkan umpan balik guna memperbaiki dan menyempurnakan keputusan tersebut. Pendekatan konsultatif ini membantu memastikan dukungan luas terhadap keputusan pemimpin dan mempermudah implementasinya, sehingga kepemimpinan berjalan efektif.
3. Fungsi Partisipasi: Dalam peran ini, para pemimpin berupaya mendorong pengikutnya untuk berpartisipasi dalam perumusan dan pelaksanaan keputusan. Keterlibatan ini dilakukan secara terarah dan teratur, sebagai bentuk kolaborasi

tanpa melampaui batas atau mengambil alih tanggung jawab utama orang lain. Posisi pemimpin tetap berada dalam fungsi kepemimpinan, bukan sebagai pelaksana tugas operasional.

4. Fungsi Delegasi: Fungsi ini dijalankan dengan menyerahkan wewenang pengambilan keputusan kepada orang lain tanpa persetujuan tegas dari pemimpin. Delegasi hanyalah pemberian kepercayaan. Penerima delegasi ini perlu dipercaya sebagai asisten pemimpin yang memiliki keyakinan, sudut pandang, dan tujuan yang sama.
5. Fungsi pengendalian: Tujuan fungsi pengendalian adalah memastikan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat merencanakan tindakan anggota secara metodis dan efektif untuk memaksimalkan pencapaian tujuan bersama. Kegiatan-kegiatan seperti supervisi, koordinasi, bimbingan, dan pengarahan digunakan untuk memenuhi peran ini.

### **2.1.3 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan dalam Thamrin, et.al (2021), gaya kepemimpinan dapat dipandang dari berbagai perspektif. Ada empat macam gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin atau struktur terpusat biasanya memegang semua kekuasaan atau wewenang. Tanpa meminta masukan, ide, atau masukan dari bawahan, pemimpin bertindak sendiri ketika merumuskan pilihan dan kebijakan.
2. Seorang pemimpin yang menggunakan strategi meyakinkan untuk mendorong kolaborasi yang bersahabat, menumbuhkan loyalitas, dan memotivasi keterlibatan aktif dari para pengikutnya dikatakan memiliki gaya

kepemimpinan partisipatif. Pemimpin menginspirasi para pengikutnya untuk percaya bahwa mereka memainkan peran penting dalam perusahaan.

3. Ketika seorang pemimpin memberikan banyak kekuasaan kepada pengikutnya, hal ini dikenal sebagai kepemimpinan delegatif. Hal ini memungkinkan bawahan untuk secara mandiri memutuskan kebijakan dan membuat keputusan sambil menjalankan tugas mereka. Pemimpin memberikan otonomi penuh kepada bawahan dan tidak menghalangi pengambilan keputusan mereka.
4. Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard menciptakan model gaya kepemimpinan situasional di Center for Leadership Studies antara akhir 1960-an dan 1982. Hersey dan Blanchard terus bekerja sama untuk menciptakan gagasan kepemimpinan situasional. Gagasan ini menyatakan bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk memengaruhi orang. Tingkat kesiapan seseorang atau kelompok untuk pekerjaan yang dihadapi menentukan gaya kepemimpinan terbaik yang akan diterapkan kepada mereka.

Simpulan dari uraian di atas, setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang khas, yang ditentukan oleh cara penerapan gaya tersebut terhadap bawahannya yang mempunyai sikap dan sifat yang berbeda-beda.

#### **2.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Tujuan gaya kepemimpinan suatu perusahaan, menurut Ariyanto et al (2021), adalah untuk membujuk individu yang berada di bawah arahnya agar mengikuti harapan atau instruksi atasan mereka. Ariyanto et al (2021) menemukan lima penanda gaya kepemimpinan:

1. Pengambilan keputusan: suatu proses metodelis untuk menganalisis sifat pilihan yang tersedia dan memilih tindakan yang dianggap paling tepat.
2. Memotivasi: Dorongan yang mendasari kesediaan dan kesiapan anggota perusahaan untuk mendedikasikan waktu mereka dalam melaksanakan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawab mereka dan memenuhi kewajiban mereka..
3. Komunikasi: Kemampuan atau bakat untuk menyampaikan ide, pemikiran, atau pesan kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, agar mereka memahami maksudnya.
4. Mengendalikan bawahan: Demi kebaikan perusahaan, seorang pemimpin harus termotivasi untuk menggunakan wewenang pribadi atau resminya guna membujuk orang lain melakukan apa yang mereka pilih.

## **2.2 Budaya Organisasi**

### **2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Rivai (2019) menegaskan bahwa karyawan merasakan budaya perusahaan, dan sentimen ini menghasilkan ekspektasi, nilai, dan kepercayaan. Lebih lanjut, menurut Sule & Saeful (2019), budaya organisasi merupakan cerminan norma dan nilai yang dipegang dan dipraktikkan di dalam perusahaan, yang berkaitan dengan lingkungan tempat perusahaan tersebut beroperasi.

Ernawan (2020) mendefinisikan budaya organisasi sebagai cara hidup dan gaya organisasi yang mencerminkan prinsip atau keyakinan yang dianut seluruh organisasi. Menurut Edison (2022), budaya organisasi adalah hasil dari proses pembentukan gaya atau perilaku setiap orang menjadi standar, pedoman, dan

nilai-nilai baru dalam suatu bisnis. Proses ini menanamkan rasa bangga kelompok dalam mengatasi hambatan dan mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan definisi yang diberikan di atas, budaya organisasi adalah suatu sistem bimbingan dan pengendalian yang membentuk sikap, perilaku, norma, dan nilai para anggotanya serta memberi mereka kualitas khas yang membedakan mereka dari organisasi lain.

### **2.2.2 Elemen Budaya Organisasi**

Usaha untuk mempertahankan budaya sering kali dilakukan dengan memahami unsur-unsur yang membentuknya, seperti keyakinan, nilai-nilai, dan tradisi. Semakin individu dalam masyarakat memahami, menghormati, menerima, dan menerapkan keyakinan, nilai-nilai, serta tradisi tersebut, serta semakin tinggi kesadaran mereka terhadap hal tersebut, budaya masyarakat akan tetap hidup dan dapat berkelanjutan. Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2020), budaya organisasi ditandai oleh tujuh aspek, yaitu:

1. Inovasi: Sejauh mana individu diharapkan memiliki imajinasi dan konsep-konsep baru.
2. Stabilitas: Menghargai lingkungan yang stabil, dapat diprediksi, dan diatur oleh aturan.
3. Orientasi terhadap orang lain: Fokus pada kejujuran, dorongan, dan penghormatan terhadap hak-hak orang lain.
4. Orientasi pada hasil: Mencurahkan seluruh kekuatan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
5. Ketenangan dan kelonggaran: kondisi yang mendorong suasana santai di

tempat kerja.

6. Perhatian terhadap detail: Dirancang untuk komprehensif dan analitis.
7. Pendekatan yang mengutamakan kerja sama tim daripada upaya individu dikenal sebagai orientasi kolaboratif (atau orientasi menuju kerja sama).

### **2.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi**

Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa berikut ini adalah ciri-ciri budaya organisasi:

#### **1) Tempat kerja aktual**

Kondisi fisik di area kerja yang dapat memberikan dampak kepada karyawan dikenal dengan istilah budaya organisasi fisik. Berdasarkan pandangan Siagian (2019), aspek-aspek dari budaya organisasi fisik meliputi beberapa elemen penting, yaitu:

1. Kreativitas dan keberanian mengambil risiko: Tingkat dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk berpikir kreatif dan berani menghadapi tantangan.
2. Fokus pada kedetailan: Tingkat tuntutan terhadap karyawan dalam hal ketelitian, kemampuan analisis, dan perhatian pada hal-hal mendetail.
3. Fokus pada pencapaian: Tingkat prioritas manajemen terhadap capaian dibandingkan dengan strategi dan prosedur yang digunakan untuk meraihnya.
4. Kepedulian terhadap SDM: Tingkat pertimbangan manajemen mengenai dampak keputusan mereka terhadap individu-individu dalam organisasi.

5. Kerja sama tim: Tingkat desain aktivitas kerja organisasi yang mengutamakan kolaborasi tim dibandingkan pencapaian individual.
6. Sikap kompetitif: Tingkat kompetitivitas dan ketegasan anggota organisasi dibandingkan dengan sikap santai.
7. Konsistensi: Tingkat prioritas organisasi untuk mempertahankan kondisi yang sudah ada dibandingkan dengan melakukan pengembangan.

#### **2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Afandi (2021) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya perusahaan sebagai berikut:

1. Pendekatan seorang manajer untuk mengelola organisasi secara kompeten disebut kepemimpinan.. Ini meliputi kemampuan dalam mengambil keputusan, memotivasi tim, mengembangkan strategi, dan mengawasi pelaksanaan tugas. Seorang pemimpin yang efektif harus bisa menginspirasi timnya, mengarahkan mereka menuju tujuan bersama, dan memastikan penggunaan sumber daya organisasi secara optimal.
2. Kedisiplinan adalah tentang patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Ini mencakup mematuhi jadwal kerja, prosedur kerja, serta norma dan nilai-nilai yang telah ditetapkan. Kedisiplinan yang baik menunjukkan keseriusan karyawan dalam menjalankan tugasnya, menjaga kerja sama yang harmonis, dan mendukung produktivitas perusahaan secara keseluruhan.
3. Komunikasi adalah aliran informasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan. Ini melibatkan penyampaian instruksi, pertukaran gagasan, serta

umpan balik yang memastikan pemahaman yang jelas dan kerjasama yang efisien dalam organisasi.

### **2.2.5 Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Afandi (2018), terdapat sejumlah penanda budaya organisasi, antara lain:

#### **1. Menerapkan standar**

Jawaban karyawan tentang apa yang dianggap pantas dan tidak pantas dalam situasi tertentu ditentukan oleh norma, yang merupakan pedoman perilaku. Para pendiri dan anggota organisasi secara bertahap menciptakan aturan organisasi. Karena aturan tersebut mengatur perilaku anggota dan membuatnya dapat diprediksi dan dikendalikan, standar organisasi menjadi penting.

#### **2. Menerapkan keyakinan**

Nilai adalah prinsip atau keyakinan yang digunakan orang atau organisasi untuk memengaruhi tindakan mereka ketika dihadapkan pada keputusan. Moral dan kode etik, yang menentukan apa yang seharusnya dilakukan orang dan organisasi, terkait erat dengan nilai. Orang dan organisasi yang menjunjung tinggi kejujuran, integritas, dan transparansi merasa berkewajiban untuk berperilaku terhormat dan berintegritas tinggi..

#### **3. Kepercayaan**

Kepercayaan organisasi berkaitan dengan keyakinan moral organisasi. Kualitas moral atau kode etik perusahaan dijelaskan oleh kepercayaan. Motivasi karyawan akan meningkat, misalnya, jika upah minimum ditetapkan pada tingkat yang dapat menutupi biaya hidup.

#### 4. Penerapan Kode Etik

Kebiasaan positif suatu masyarakat yang diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya membentuk kode etiknya. Kode etik berfungsi sebagai panduan bagi anggota organisasi.

### **2.3 Disiplin Kerja**

#### **2.3.1 Definisi Disiplin Kerja**

Salah satu elemen yang memengaruhi mutu pelayanan publik adalah disiplin kerja. Disiplin pegawai akan mempermudah pencapaian kualitas yang tinggi. Disiplin kerja, menurut Saefullah (2022), adalah kesediaan seseorang untuk menaati dan mematuhi peraturan yang berlaku. Disiplin kerja dicirikan oleh pegawai yang datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua tugas secara efisien, dan mematuhi semua kebijakan perusahaan serta konvensi sosial yang relevan, menurut Silitonga dan Faddila (2023).

Mangkunegara (2020) mendefinisikan disiplin kerja sebagai penggunaan manajemen untuk memperkuat kebijakan organisasi. Oleh karena itu, seseorang akan kurang disiplin kerja jika aturan atau kebijakan yang berlaku diabaikan atau sering dilanggar di dalam perusahaan. Pencapaian tujuan organisasi akan terhambat atau terhambat oleh kurangnya disiplin kerja pegawai.

Menurut pemikiran para ahli di atas, disiplin kerja merupakan pola pikir karyawan yang taat pada kebijakan perusahaan guna mempercepat tercapainya tujuan perusahaan.

### **2.3.2 Macam-Macam Disiplin Kerja**

Untuk mendorong efisiensi operasional seluruh operasional organisasi dan memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi, disiplin kerja sangatlah penting. Dalam sebuah organisasi atau instansi, baik disiplin maupun indisipliner dapat menjadi contoh bagi orang lain dalam menjalankan tugasnya. Seorang karyawan akan didisiplinkan jika budaya organisasinya disiplin; sebaliknya, jika budaya organisasinya tidak disiplin, orang tersebut juga akan menjadi tidak disiplin. Dalam menginstruksikan karyawan untuk mematuhi peraturan, dua jenis disiplin kerja harus diperhatikan, menurut Mangkunegara (2020):

#### **1. Pelatihan Berbasis Pencegahan**

Tujuan disiplin preventif adalah mendorong staf untuk mematuhi aturan dan norma organisasi. Tujuan utamanya adalah mendorong disiplin diri di antara karyawan. Karyawan dapat terus mematuhi kebijakan perusahaan dengan mengambil tindakan pencegahan.

#### **2. Pelatihan Remedial**

Tujuan disiplin korektif adalah mendorong staf untuk mematuhi aturan dan memberikan panduan tentang cara melakukannya sesuai dengan kebijakan organisasi yang relevan. Karyawan yang melanggar aturan harus menghadapi konsekuensi sesuai dengan hukum yang berlaku terkait hukuman korektif..

### **2.3.3 Fungsi Disiplin Kerja**

Tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat hanya dapat dicapai dengan disiplin kerja. Indikator disiplin kerja, seperti tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, penghargaan, keadilan, akuntabilitas, sanksi, ketegasan,

hubungan antarmanusia, ketepatan waktu, penggunaan peralatan kantor, tanggung jawab yang tinggi, kepatuhan terhadap peraturan kantor, disiplin waktu, disiplin aturan, dan disiplin tanggung jawab, dapat membantu perusahaan mencapai tujuan mereka. Afandi (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja suatu organisasi memiliki tujuan-tujuan berikut:

1. Membangun kehidupan sosial suatu organisasi

Disiplin digunakan untuk mengendalikan interaksi sosial, baik dalam kelompok maupun masyarakat luas. Hubungan interpersonal yang positif dipupuk oleh disiplin yang baik.

2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik

Apabila budaya organisasi memiliki disiplin yang baik maka akan membentuk kepribadian pegawai. Seperti suasana lingkungan organisasi yang kondusif tentu saja akan memengaruhi kenyamanan pegawai saat bekerja dan sangat membantu dalam membentuk kepribadian pegawai yang baik.

3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi

Organisasi membuat peraturan dan memaksa para pegawainya untuk mentaati. Tahapan pemaksaan kemudian pembiasaan dan latihan disiplin dapat menyadarkan arti penting disiplin bagi para pegawai.

4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

Tahapan untuk membuat pegawai menjadi disiplin tidak mudah, karena akan ditemui satu atau dua pegawai yang melanggar. Untuk meminimalisir atau bahkan mencegah pegawai melanggar aturan, maka dibuatlah peraturan beserta

sanksi apabila melanggarnya. Sanksi, hukuman atau ancaman menjadi dorongan yang kuat untuk pegawai menaati peraturan.

#### **2.3.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja**

Agar bisnis berhasil mencapai tujuannya, disiplin kerja sangatlah penting. Tingkat kedisiplinan karyawan di suatu perusahaan dipengaruhi oleh sejumlah variabel, menurut Hasibuan (2020), antara lain:

1. Teladan Pimpinan.
2. Keadilan
3. Waskat
4. Sanksi/ Hukuman dan Ketegasan

Rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan tercermin dalam disiplin kerja seseorang. Hal ini mendorong etos kerja dan semangat kerja yang kuat, serta pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer berupaya memastikan bahwa stafnya disiplin.

### **2.4 Kinerja Pegawai**

#### **2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Bose (2020) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kapasitas seseorang untuk memenuhi tugas dan kewajiban yang telah ditetapkan. Hasil, pencapaian, upaya kelompok, dan perilaku yang berkaitan dengan tujuan bisnis yang semuanya berada di bawah kendali karyawan juga berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja, menurut Bernardin (2019), adalah catatan hasil yang dicapai dari fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dalam menjalankan tugasnya, klaim Principalsa (2021). Ferine (2024) mendefinisikan kinerja sebagai suatu proses yang melibatkan tindakan-tindakan yang berkaitan dengan komponen-komponen yang terlibat dalam suatu proses untuk mencapai suatu hasil. Saputri dan Surendra (2024) mendefinisikan kinerja sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan wewenang dan tugas masing-masing.

Definisi-definisi tersebut mengarah pada kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan kewajiban dan standarnya.

#### **2.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai**

Dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia suatu organisasi, evaluasi kinerja bertujuan untuk meningkatkan atau menyempurnakan kinerja organisasi. Lebih tepatnya, menurut Mangkunegara (2020), tujuan evaluasi kinerja adalah:

1. Meningkatkan pemahaman karyawan terhadap kriteria kinerja satu sama lain.
2. Mendokumentasikan dan memberikan penghargaan atas kinerja karyawan.
3. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membahas tujuan dan sasaran mereka serta meningkatkan kesadaran akan profesi atau posisi yang mereka miliki.
4. Tetapkan atau susun ulang tujuan masa depan untuk mendorong anggota staf berkontribusi sesuai dengan kemampuan mereka.

5. Periksa rencana pelatihan khususnya dan rencana implementasi serta pengembangan untuk memastikan kebutuhan pelatihan memadai. Jika tidak ada modifikasi yang diperlukan, setuju rencana tersebut.

### **2.4.3 Indikator Kinerja Pegawai**

Kasmir (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan diukur menggunakan enam metrik, yaitu:

#### **1. Kualitas**

Sejauh mana proses penyelesaian atau hasil suatu kegiatan mendekati kesempurnaan dikenal sebagai kualitas. Semakin baik produk yang dihasilkan, semakin baik pula kinerjanya; jika pekerjaan yang dihasilkan berkualitas buruk, kinerjanya pun akan buruk.

#### **2. Jumlah**

Kuantitas (jumlah) hasil kerja seseorang juga dapat digunakan untuk mengukur kinerjanya.

#### **3. Waktu (Jangka Waktu)**

Terdapat tenggat waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Ini menyiratkan adanya tenggat waktu yang harus dipenuhi, baik minimum maupun maksimum..

#### **4. Kolaborasi Karyawan**

Kerja sama antara pemimpin dan staf sering dikaitkan dengan kinerja. Interpersonal adalah istilah umum yang digunakan untuk menggambarkan interaksi ini. Hubungan ini menilai kapasitas karyawan untuk menumbuhkan rasa kolaborasi, kebaikan, dan rasa hormat satu sama lain.

## 5. Manajemen Biaya

Setiap pengeluaran kegiatan lembaga direncanakan sebelum dilaksanakan.

Dengan kata lain, anggaran pengeluaran berfungsi sebagai panduan untuk memastikan pengeluaran tidak melebihi jumlah yang dialokasikan.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Enam penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian penulis saat ini disertakan dalam penelitian ini; penelitian-penelitian ini dianggap relevan karena menggunakan variabel penelitian yang sama.

**Tabel 2.1**  
**Rangkuman Penelitian Terdahulu**

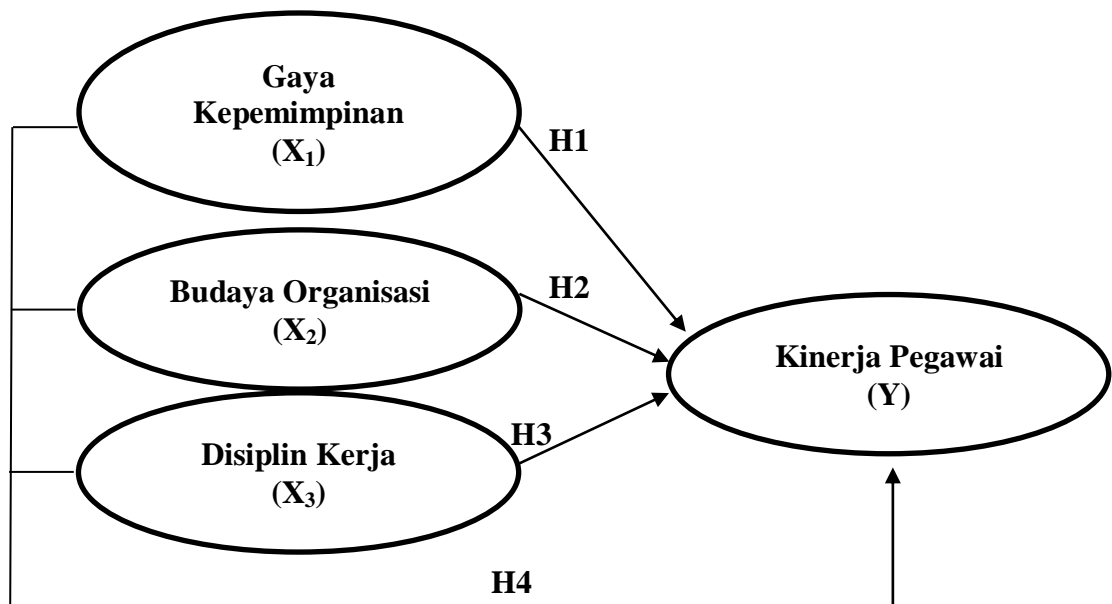
No	Peneliti	Judul Penelitian	Temuan Penelitian
1	Muharani Fiannisa, Bahril Datuk, dan Muis Fauzi Rambe (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Temuan menunjukkan: (1) Kepemimpinan memberikan dampak positif signifikan pada performa guru (koefisien 0,657); (2) Motivasi berdampak negatif tidak signifikan terhadap performa guru (koefisien - 0,455); (3) Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan pada kedisiplinan guru (koefisien 0,302); (4) Motivasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan guru (koefisien 0,703); (5) Kedisiplinan berdampak positif signifikan pada performa guru (koefisien 0,788); (6) Kepemimpinan mempengaruhi performa guru melalui kedisiplinan secara positif signifikan (koefisien 0,238), menunjukkan peran mediasi kedisiplinan; (7) Motivasi mempengaruhi performa melalui kedisiplinan secara positif signifikan (koefisien 0,554), mengonfirmasi peran mediasi kedisiplinan.
2	Nasrullah Hasyim (2024)	Pengaruh Penempatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir	Studi mengungkap adanya dampak positif signifikan dari penempatan kerja dan kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja (t-statistik >1,96 dan p-value > 0,05). Ditemukan pula pengaruh positif signifikan dari penempatan kerja dan kepemimpinan pada performa pegawai (t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05). Kedisiplinan kerja terbukti memberikan pengaruh positif signifikan terhadap

No	Peneliti	Judul Penelitian	Temuan Penelitian
			performa pegawai (t-statistik > 1,96 dan p-value > 0,05).
3	Ahmad Firman, Fitriani Latief dan Dirwan (2024)	Efek Motivasi kerja, Budaya organisasi dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Studi membuktikan bahwa dorongan kerja, kondisi budaya organisasi, dan kultur organisasi memberikan dampak positif signifikan pada performa pegawai. Dorongan kerja merangsang pegawai untuk bekerja maksimal, kondisi lingkungan yang mendukung meningkatkan produktivitas, sedangkan kultur organisasi membentuk perilaku yang sejalan dengan sasaran organisasi. Riset ini memberikan panduan praktis dalam mengelola dorongan, lingkungan, dan kultur kerja guna meningkatkan performa pegawai. Namun demikian, penelitian terbatas pada satu wilayah dan sektor tertentu. Kajian selanjutnya direkomendasikan untuk memperluas jangkauan geografis dan menggunakan pendekatan mixed methods untuk hasil yang lebih menyeluruh.
4	Sopyan Hadi, Conrita Ermanto dan Akbar Ali (2024)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Koordinasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor	Temuan riset menunjukkan: Berdasarkan analisis, variabel kultur organisasi memberikan dampak pada performa karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,5%. Pengujian hipotesis membuktikan bahwa kultur organisasi memiliki dampak positif signifikan terhadap performa karyawan di Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, sehingga hipotesis Ha3 diterima.
5	Ana Sichatul Fitria dan Limgiani Limgiani (2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review)	Kajian literatur menghasilkan temuan bahwa: 1) Beban kerja dan kedisiplinan kerja memberikan dampak positif signifikan pada performa guru; 2) Beban kerja memberikan dampak negatif signifikan terhadap performa guru ketika didukung variabel lainnya; 3) Kedisiplinan kerja berdampak negatif signifikan pada performa karena pentingnya komunikasi antara pimpinan dan guru.
6	Doni Marlius Dan Wetri Yulita (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bupati Solok Selatan	Riset membuktikan bahwa kepemimpinan memberikan dampak positif signifikan pada performa pegawai. Temuan juga menunjukkan bahwa pengawasan berdampak positif signifikan terhadap performa pegawai. Selain itu, kedisiplinan kerja terbukti memberikan pengaruh positif signifikan pada performa pegawai.

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

## 2.6 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teorinya, kerangka konseptual ini menjelaskan pertanyaan penelitian dan menjelaskan bagaimana variabel-variabel tersebut saling berkaitan (Sugiyono, 2019). Variabel-variabel ini masing-masing merupakan variabel dependen dan independen. Diagram berikut mengilustrasikan kerangka konseptual tersebut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis, menurut Sugiyono (2019), adalah jawaban sementara untuk suatu masalah penelitian yang diajukan sebagai pertanyaan. Jawaban tersebut dianggap tentatif karena hanya didasarkan pada teori yang relevan dan bukan pada

fakta aktual yang ditemukan melalui pengumpulan data. Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Diduga gaya Kepemimpinan secara Parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara.

H<sub>2</sub>: Diduga Budaya Organisasi secara Parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara.

H<sub>3</sub>: Diduga Disiplin kerja secara Parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara.

H<sub>4</sub>: Diduga gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu Utara.