

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Gaya Kepemimpinan**

###### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

(Marsam, 2020) gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya.

Sedangkan pengertian gaya kepemimpinan menurut Menurut (Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Serupa, pengertian gaya kepemimpinan menurut (Sutrisno, 2016) gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan.

b. Macam – Macam Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan menurut (Purba, 2020) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaanya adalah sebagai berikut:

- 1) Tipe pemimpin yang otokratik
- 2) Tipe pemimpin yang militeristik
- 3) Tipe pemimpin yang paternalistic
- 4) Tipe pemimpin yang kharismatik
- 5) Tipe pemimpin yang demokratik

Terdapat lima gaya kepemimpinan menurut (Ratnasari & Resmana, 2019) yaitu Tipe pemimpin yang otokratik, Seorang pemimpin yang otokratik adalah Seorang pemimpin yang menganggap organisasi adalah milik pribadi; Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; Menganggap bahwa sebagai alat mata – mata; Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat; Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya; dan dalam tindak penggerakannya sering menggunakan approach yang menggunakan unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum), Tipe pemimpin yang militeristik, Seorang pemimpin militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat – sifat sebagai berikut; Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan, Dalam

menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan, Senang kepada formalitas yang berlebih – lebihan.

Indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut (Mindari, 2020)

- 1) Persuasif, yaitu memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
- 2) Refresif, yaitu kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman\_ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- 3) Partisipatif, yaitu kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spritual, fisik, maupun materil dalam kiprahnya di organisasi.
- 4) Inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha\_usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
- 5) Investigatif, yaitu pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
- 6) Inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif

menuntut penghormatan bawahan, atau pimpinan yang senang apabila dihormati.

- 7) Motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.
- 8) Naratif, yaitu pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
- 9) Edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari.
- 10) Retrogresif, yaitu pemimpin tidak suka melihat bawahannya maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahannya mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.

Gaya Kepemimpinan dapat dibagi menjadi tiga kelompok besar menurut (Azahraty, 2018) yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan otokratik (*The Autocratic Leader*), Menurut tipe ini, pimpinan yang mengambil keputusan dan pimpinan pula yang bertanggungjawab atas keberhasilan tujuan karena pemimpin yang otokrasi menganggap bahwa bawahannya tidak mampu untuk mengarahkan diri mereka sendiri.

- 2) Gaya kepemimpinan partisipasi (*The Participative Leader*), Seorang pemimpin yang partisipasif menjalankan kepemimpinannya melalui konsultasi. Bawahan dilibatkan dalam pengambilan keputusan dengan cara menerima berbagai pendapat dan pemikiran dari bawahan mengenai keputusan yang akan ia ambil. Ia akan mendengarkan dan menerima ide atau pemikiran dari bawahannya sejauh pemikiran tersebut dapat dipraktekkan.
- 3) Gaya kepemimpinan “kendali bebas” (*The Free Rein Leader*), Menurut tipe ini, pemimpin mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada bawahan. Pemimpin menyerahkan tanggung jawab pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pemimpin ingin agar bawahan bisa mengendalikan diri terhadap penyelesaian suatu pekerjaan.

## 2. Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisamencapai tujuannya dengan baik pula, (Azahraty, 2018)

(Harmen & Siregar, 2020) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-

peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

(Ratnasari & Resmana, 2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Macam-Macam Disiplin Kerja

Ada dua macam disiplin kerja menurut (Parella, 2020) yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

- 1) Disiplin Preventif Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan- aturan yang telah digariskan oleh organisasi.
- 2) Disiplin Korektif Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap memenuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Harmen & Siregar, 2020) adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan dipengaruhi segala

peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang yang dapat dijadikan pegangan, hal ini untuk pembinaan disiplin bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, bagi karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tindakan pelanggaran yang dibuatnya.

(Mindari, 2020) disiplin kerja juga terjadi dikarenakan adanya beberapa indikator-indikator, berikut indikator-indikator disiplin kerja:

- 1) Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawannya, akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuan maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.
- 2) Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para

bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) para bawahanpun akan kurang disiplin.

- 3) Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- 4) Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptannya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semuanya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
- 5) Waskat (pengawasan melekat) adalah 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.
- 6) Sanksi hukuman 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. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.

- 7) Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
- 8) Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat dan mewujudkan suasana kerja yang nyaman.

### **3. Kinerja Pegawai**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja menurut (Aurelie A.W. Sasue, Olivia S. Nelwan, 2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Namun menurut (Ratnasari & Resmana, 2019) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

(Mindari, 2020) kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja menurut (Harmen & Siregar, 2020) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Macam - Macam Kinerja

Terdapat Indikator-Indikator kinerja menurut (Mindari, 2020), berikut indikator-indikatornya:

- 1) Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisien, Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu

ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk.

- 5) Produktivitas, Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.
- 6) Keselamatan, Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

(Ratnasari & Resmana, 2019) menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu;

- 1) Variabel individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman, demografi, umur, jenis kelamin, dan sebagainya.
- 2) Variabel Organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.
- 3) Variabel Psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena seseorang individu masuk dan bergabung kedalam suatu

organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan keterampilan yang berbeda satu sama lainnya.

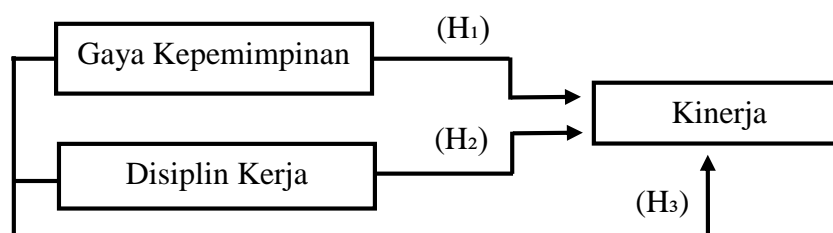
Kinerja seseorang dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal menurut (Purba, 2020) yaitu:

- 1) Kesetiaan, seorang pegawai dikatakan memiliki kesetiaan jika ia melakukan tugasnya secara sungguh – sungguh dan penuh tanggung jawab.
- 2) Prestasi Kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya.
- 3) Kedisiplinan, yaitu sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya.
- 4) Kreatifitas, yaitu kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna
- 5) Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
- 6) Kecakapan dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- 7) Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan

sebaik – baiknya dan selesai tepat waktunya serta berani memiliki resiko pekerjaan yang dilakukan.

## B. Kerangka Pemikiran

Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan ini terdiri dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sementara variabel dependen yaitu Kinerja. Sehingga dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

## C. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sebagai acuan penulis dalam melakukan penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan dengan memperbanyak teori. Berikut tabel 1 merupakan beberapa penelitian terdahulu:

**Tabel 2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Elvitrianim Purba (2020)	X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Disiplin Kerja	Uji Normalitas Uji Linearitas	Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

No	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Journal of Business and Economics Research (JBE)</p> <p>Vol 1 No.1</p> <p>Hal. 25-32</p> <p>ISSN 2716-4128</p> <p>Doi : <a href="https://doi.org/10.47065/jbe.v1i1.59">https://doi.org/10.47065/jbe.v1i1.59</a></p>	Y = Kinerja	Uji Multikolinearitas Pengujian Hipotesis	<p>memiliki pengaruh positif signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh positif signifikan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh positif</p>
2	<p>Siti Zainina Samhana, Syahrumsyah, Agung, Jani Subakti (2020)</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen</p> <p>Vol. 3 No. 2 2020</p> <p>Hal. 291-299</p> <p>ISSN 2655-0008</p> <p>Doi : <a href="https://doi.org/10.32832/inovator.v7i1.1462">https://doi.org/10.32832/inovator.v7i1.1462</a></p>	<p>X1 = Gaya Kepemimpinan</p> <p>X2 = Disiplin Kerja</p> <p>Y = Kinerja</p>	<p>Analisis Korelasi antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja</p> <p>Analisis Korelasi antara Disiplin Kerja dan Kinerja</p> <p>Analisis Regresi antara Disiplin Kerja dan Kinerja</p> <p>Analisis Korelasi antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai</p> <p>Analisis Regresi Berganda antara Gaya</p>	<p>Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja</p>

No	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
			Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja	
3	Azahraty (2018)  Jurnal Ilmiah Manajemen  Vol. 2 No. 1  Hal 1-11 ISSN 2502-7433  Doi : <a href="http://dx.doi.org/10.31602/atd.v2i1.1189">http://dx.doi.org/10.31602/atd.v2i1.1189</a>	X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja	Uji Regresi Berganda Uji F Uji T	Gaya Kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja
4	Wanudhyari a Hamarto (2019)  Journal of Economics & Business  Vol. 8 No. 1  Hal 89-79 ISSN 2302-8025  Doi : <a href="https://doi.org/10.47492/jip.v1i9.348">https://doi.org/10.47492/jip.v1i9.348</a>	X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja	Uji Validitas Uji Regresi Linier Berganda dan Koefisien Korelasi Uji Koefisien Determinasi Uji T Uji F	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
5	Epi Parella (2018)	X1 = Gaya Kepemimpinan	Uji Validitas Uji Reabilitas	Terdapat pengaruh positif

No	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Jurnal Ilmu Manajemen Saburai  Vol 4, No 2 Hal 69-78 ISSN 2621-7937  Doi : <a href="https://doi.org/10.24967/jmb.v4i2.760">https://doi.org/10.24967/jmb.v4i2.760</a>	X2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja		Gaya Kepemimpinan namun dengan tidak signifikan terhadap Kinerja Kerja, serta terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai dengan tidak signifikan.
6	Hilma Harmen, Dwitha Asri Mardani Siregar (2020)  Jurnal Pendidikan Akuntansi  Vol 3 No 3  Hal 168-185 ISSN 2620-5866  Doi: 10.30596/abilities.v3i3.5816	X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja	Uji Kolmogrov-Smirnov Uji Multikolinearitas Uji Regresi Linier Berganda Uji T Uji F	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
7	Ellisyah Mindari (2020)  Integritas Jurnal Manajemen	X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja	Uji Validitas Uji Realibilitas Analisis Regresi Linier Berganda Uji F Uji T	Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh Positif



No	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Profesional (IJMPro)  Vol 1 No 1  Hal 59-70 ISSN 2536-3526  Doi : 10.35908/ijm pro.v1i1.7			
8	Nana Resmana , Dyah Novita Ratnasari (2018)  Jurnal Ilmiah Kedirgantaran  Vol.15 No.2  ISSN 2715-3916  Doi : <a href="https://doi.org/10.52186/aviasi.v15i2.12">https://doi.org/10.52186/aviasi.v15i2.12</a>	X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja	Descriptive statistics Hasil Uji Linieritas Hasil Uji F	Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan
9	Yustin Poiyo, Silvy L Mandey, Joubert B Maramis (2018)  Jurnal EMBA	X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja	Uji Validitas Uji Reliabilitas Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas Uji Heteroskedastisitas	Gaya kepemimpinan dan peningkatan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

No	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Vol 6 No 4  Hal. 2248 – 2257 ISSN 2303-1174  Doi : <a href="https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20966">https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20966</a>		Analisis Rgresi Linier Berganda Uji F Uji T	
10	Aurelie A.W. Sasue, Olivia S. Nelwan, Regina T. Saerang (2021)  Jurnal EMBA  Vol 9 No 4  Hal 1445-1454 ISSN 2303-1174  Doi : <a href="https://doi.org/10.35794/emba.v9i4.36176">https://doi.org/10.35794/emba.v9i4.36176</a>	X1 = Gaya Kepemimpinan X2 = Disiplin Kerja Y = Kinerja	Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas Uji Heterokedastisitas Analisis Linear Berganda Uji F Uji T	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan
11	Abdul Azis, Ade Solahudin, dan Sandi Nasrudin Wibowo (2023)  <i>Journal of economic</i>	X1= <i>Leadership style</i> X2= <i>Work discipline</i> Y= <i>Work performance</i>	<i>The data analysis method used validity, reliability, classical assumptions, regression analysis, as</i>	<i>The results showed that the work discipline and sustainable leadership style on employee performance</i>

No	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p><i>nad management research</i></p> <p>Vol 6 No 1</p> <p>ISSN 2614-2953</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.31002/rekomen.v6i1.360">https://doi.org/10.31002/rekomen.v6i1.360</a></p>		<i>well as t-test and F- a test</i>	
12	<p>Suryono Efendi, Edi Sugiono, dan Estorina Lambok Dermanti (2021)</p> <p><i>scientific journal of economic management and accounting</i></p> <p>Vol 5 No 2</p> <p>ISSN 2541-5255</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.31955/mea.v5i2.1471">https://doi.org/10.31955/mea.v5i2.1471</a></p>	<p>X1=<i>Leadership style</i> X2=<i>Work discipline</i> Y=<i>Competence On Employee Performance</i></p>	<p><i>The data analysis method used validity, reliability, classical assumptions, regression analysis, as well as t-test and F- a test</i></p>	<p><i>The research and discussion findings indicate that the leadership style has a positive and significant effect on employee performance at the Directorate General of Human Rights, work discipline has a positive but not statistically significant effect on employee performance at the Directorate General of Human Rights, and the competence has a positive and statistically significant effect on employee performance at</i></p>

No	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
				<i>the Directorate General of Human Rights.</i>

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang kebenarannya memerlukan diuji terlebih dahulu.

##### 1. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan.

Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sudah dibuktikan beberapa penelitian terdahulu. Seperti pada hasil penelitian (Purba, 2020) menyatakan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan. Pada penelitian (Azahraty, 2018), (Harmen & Siregar, 2020) dan (Ratnasari & Resmana, 2019) juga membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif serta signifikan. Namun pada penelitian

H<sub>1</sub> : Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan.

##### 2. Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan.

Kinerja pegawai terpengaruh positif serta signifikan juga dengan adanya disiplin kerja seperti pada beberapa penelitian terdahulu yaitu

(Purba, 2020) menyatakan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan. Penelitian lain menyebutkan hal yang sama seperti penelitian (Azahraty, 2018), (Hamarto, 2022), (Harmen & Siregar, 2020) dan (Ratnasari & Resmana, 2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan.

3. **Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.**

Adanya Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja diharapkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan positif dan signifikan seperti pada penelitian yang dilakukan (Purba, 2020) di Sekretariat DPRD Kabupaten Labuhanbatu, (Samhana et al., 2020) pada penelitian Kinerja Guru, (Azahraty, 2018) pada penelitian di PT. Mitra Dana Putra Utama Banjarmasin, (Mindari, 2020) pada penelitian di Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih, (Poiyo, Yustin, Silvya, L, Mandey, Jourbet, B, 2018) pada penelitian di Dinas Balai Pelestarian Nilai Budaya Manado dan (Aurelie A.W. Sasue, Olivia S. Nelwan, 2021) di Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

H<sub>3</sub> : Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan.