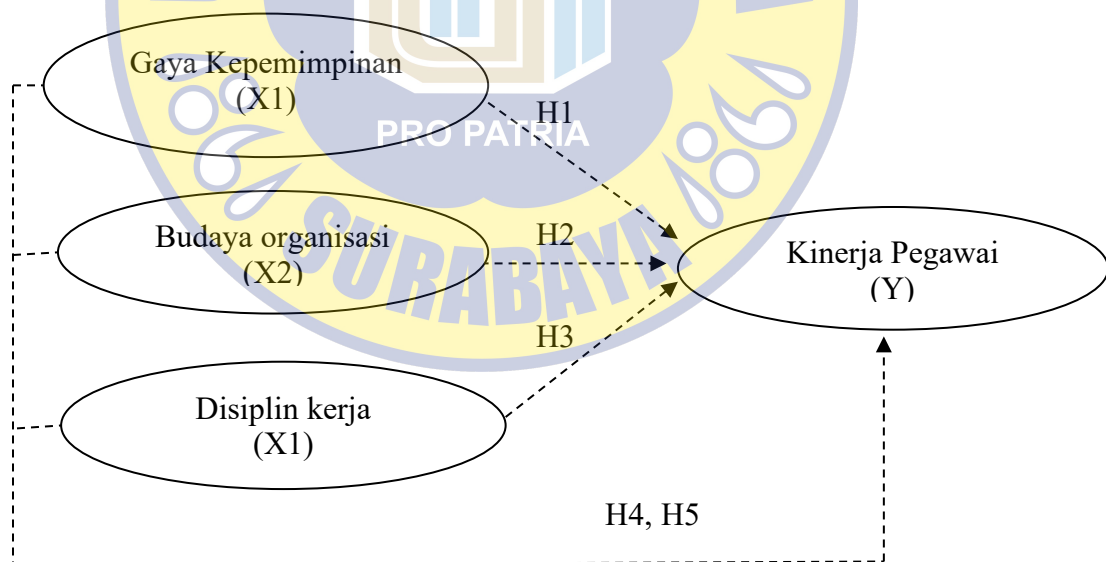


## BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

### 3.1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori teori yang sudah dijelaskan, maka selanjutnya akan dikemukakan kerangka konseptual yang akan dijadikan sebagai acuan agar peneliti dapat menentukan arah agat hasil yang diteliti sesuai dengan tujuan penelitian.

Kerangka penelitian merupakan konseptual tentang hipotesis dalam penelitian. Terdapat variabel Gaya Kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan disiplin kerja (X3) merupakan variabel bebas (independent variabel), dan Kinerja pegawai (Y) merupakan variabel terikan (dependent variabel). Berikut di bawah ini adalah gambar kerangka konseptual penelitian



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

#### 3.1.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan

organisasi dalam mendorong, dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Gaya kepemimpinan ialah suatu cara yang dimiliki seorang pemimpin yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi.. Menurut penelitian Mulyadi (2020) hasilnya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas

Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Rawas Utara.

H1: Diduga terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak

### **3.1.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja**

Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan, begitupun sebaliknya, pelaksanaan budaya organisasi yang kurang baik mengakibatkan turunnya kinerja perusahaan (Rina Armiaty dan Zakhyadi, 2014). Menurut Juwita Sari dan Realize (2020) budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

H2: Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak

### **3.1.1. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja**

Untuk mencapai suatu tujuan yang tepat maka di perlukan tingkat disiplin yang tinggi dan sebaliknya jika suatu perusahaan memiliki karyawan tingkat

disiplinnya rendah maka akan sulit juga untuk mencapai suatu tujuan sehingga kinerja pun akan menurun. Dengan adanya ketentuan tersebut maka akan membuat karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Karyawan yang mentaati norma-norma yang ada dalam perusahaan pastinya akan berpengaruh juga terhadap kinerja yang maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2022) menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak

### **3.1.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, budaya organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja**

Gaya kepemimpinan yang efektif akan mendorong terciptanya budaya organisasi yang kuat, serta meningkatkan kedisiplinan pegawai. Ketiganya bekerja dalam sistem yang saling memengaruhi. Gaya kepemimpinan yang tepat, budaya organisasi yang kuat, dan disiplin kerja yang tinggi merupakan faktor penting yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi perlu memperhatikan ketiga aspek ini secara terintegrasi untuk mencapai tujuan dan meningkatkan efektivitas kerja secara menyeluruh.

H4: Diduga terdapat pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak

### **3.1.3. Pengaruh dominan Gaya Kepemimpinan, budaya organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja**

Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja merupakan tiga variabel penting yang saling berkaitan dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Meskipun ketiganya memiliki peran masing-masing, penting untuk mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja agar pengambilan keputusan manajerial dapat lebih terarah dan efektif.

Dalam berbagai hasil penelitian empiris, ditemukan bahwa di antara ketiga variabel tersebut, budaya organisasi kerja sering kali menunjukkan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan disiplin berhubungan langsung dengan sikap dan perilaku kerja sehari-hari yang menentukan output kerja secara langsung. Sementara itu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi lebih bersifat jangka panjang dan membentuk kerangka kerja strategis.

H5: Pengaruh dominan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak