

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan individu atau kelompok guna mencapai tujuan bersama. Ini bukan sekadar posisi atau jabatan formal, melainkan proses dinamis yang melibatkan interaksi antara pemimpin dan pengikut dalam konteks tertentu. Seorang pemimpin efektif mampu menciptakan visi yang jelas, membangun hubungan yang kuat, dan memberdayakan timnya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kepemimpinan juga mencakup kemampuan untuk membuat keputusan strategis, mengelola konflik, dan menavigasi perubahan dalam lingkungan yang kompleks. Dengan demikian, kepemimpinan adalah elemen kunci dalam keberhasilan organisasi dan komunitas.

Menurut Simarmata et al. (2021:32), Mereka mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Definisi ini menekankan bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan tindakan atau perilaku, tetapi juga melibatkan aspek emosional dan kognitif dari individu yang dipimpin. Dengan mempengaruhi berbagai dimensi tersebut, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pencapaian tujuan bersama.

Menurut Yusuf & Adriansyah (2022:21), Mereka menggambarkan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Penekanan dalam definisi ini adalah pada kemampuan mempengaruhi, yang dianggap sebagai inti dari kepemimpinan. Kemampuan ini memungkinkan pemimpin untuk mengarahkan dan

memotivasi timnya menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam konteks organisasi maupun komunitas.

Menurut Ragita (2022:27), Menurutnya, kepemimpinan adalah faktor penting bagi keberhasilan manajemen organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi anggota organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja. Definisi ini menyoroti dampak langsung kepemimpinan terhadap kinerja organisasi dan kesejahteraan anggotanya, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan, tetapi juga pada pengembangan dan kepuasan individu dalam organisasi.

Dari definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses kompleks yang melibatkan kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok menuju pencapaian tujuan tertentu. Aspek-aspek seperti pengaruh, motivasi, pengorganisasian, dan pengelolaan sumber daya menjadi elemen kunci dalam kepemimpinan. Selain itu, kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan individu dan peningkatan kesejahteraan anggota organisasi. Dengan demikian, pemimpin yang sukses adalah mereka yang mampu menyeimbangkan antara pencapaian tujuan dan perhatian terhadap kebutuhan serta perkembangan anggota timnya.

2.1.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2020:222), terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Persuasif

Gaya kepemimpinan persuasif adalah pendekatan di mana pemimpin memengaruhi bawahannya dengan cara meyakinkan, membimbing, dan memberikan alasan yang kuat untuk mengikuti arahnya. Pemimpin dengan gaya ini tidak menggunakan paksaan, melainkan membangun komunikasi yang efektif dan

menciptakan rasa percaya antara dirinya dan bawahan. Keunggulan dari gaya ini adalah dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja karena karyawan merasa didengar dan dihargai. Namun, kelemahannya adalah proses pengambilan keputusan bisa lebih lama karena pemimpin harus memastikan bahwa bawahan benar-benar memahami dan menerima arahan yang diberikan.

2. Gaya Kepemimpinan Refresif

Gaya kepemimpinan refresif adalah model kepemimpinan yang menekankan pada kontrol ketat dan kedisiplinan tinggi. Pemimpin dengan gaya ini cenderung bersikap otoriter, memberikan instruksi yang harus diikuti tanpa banyak diskusi atau ruang bagi karyawan untuk memberikan masukan. Pendekatan ini biasanya digunakan dalam lingkungan kerja yang membutuhkan kepatuhan tinggi terhadap aturan, seperti di sektor militer atau industri dengan risiko tinggi. Keuntungan dari gaya ini adalah organisasi dapat berjalan secara efisien dan disiplin. Namun, kelemahannya adalah kurangnya fleksibilitas dan dapat menurunkan kreativitas serta kepuasan kerja pegawai.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif menekankan keterlibatan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya ini mendorong kolaborasi, menerima masukan dari tim, dan mempertimbangkan berbagai sudut pandang sebelum mengambil keputusan. Pendekatan ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih demokratis dan meningkatkan rasa memiliki serta tanggung jawab di antara karyawan. Keunggulan dari gaya ini adalah meningkatkan kreativitas, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai. Namun, tantangannya adalah membutuhkan lebih banyak waktu dalam pengambilan keputusan dan tidak selalu efektif dalam situasi yang mendesak.

4. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif adalah pendekatan di mana pemimpin memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas mereka sendiri. Pemimpin dengan gaya ini memberikan kebebasan bagi karyawan untuk berinisiatif dan mengembangkan potensi mereka tanpa campur tangan yang berlebihan. Kelebihan dari gaya ini adalah meningkatkan kepercayaan diri bawahan, mempercepat proses kerja, dan memungkinkan pemimpin untuk fokus pada tugas-tugas strategis lainnya. Namun, jika tidak diterapkan dengan baik, gaya ini bisa menyebabkan kurangnya pengawasan yang dapat berdampak pada kesalahan dalam pekerjaan.

5. Gaya Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan situasional adalah model kepemimpinan yang fleksibel dan menyesuaikan pendekatan berdasarkan kondisi dan kebutuhan yang dihadapi. Pemimpin dengan gaya ini tidak terpaku pada satu metode kepemimpinan tertentu, tetapi akan menggunakan gaya yang paling sesuai dengan situasi, tingkat pengalaman bawahan, serta tantangan yang ada. Keunggulan dari gaya ini adalah efektivitasnya dalam menghadapi berbagai kondisi organisasi dan kebutuhan individu dalam tim. Namun, tantangannya adalah pemimpin harus memiliki kemampuan analisis yang baik untuk menentukan pendekatan yang paling tepat di setiap situasi.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutrisno (2020:23), Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang konsisten dan khas yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin saat mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan aktivitas anggota organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Pemilihan dan efektivitas gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh

berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri pemimpin maupun dari lingkungan sekitarnya.

1. Kepribadian Pemimpin

Kepribadian seorang pemimpin memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas gaya kepemimpinannya. Pemimpin yang karismatik, percaya diri, dan berorientasi pada tujuan cenderung lebih mampu menginspirasi serta memotivasi bawahan. Selain itu, sifat seperti empati, kecerdasan emosional, dan integritas juga berpengaruh dalam membangun hubungan kerja yang harmonis. Kepribadian yang terbuka terhadap perubahan dan inovasi akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan dinamika organisasi dan kebutuhan tim

2. Harapan dan Perilaku Atasan

Setiap pemimpin berada dalam suatu hierarki organisasi, di mana mereka memiliki atasan yang mengawasi dan memberikan arahan. Harapan serta perilaku atasan akan memengaruhi cara seorang pemimpin dalam mengambil keputusan dan mengelola timnya. Jika atasan menekankan pada hasil dan efisiensi, maka pemimpin di bawahnya akan lebih cenderung menerapkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada target dan kinerja. Sebaliknya, jika atasan mendukung pendekatan yang partisipatif, pemimpin cenderung memberikan ruang lebih bagi bawahan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan

3. Karakteristik, Harapan, dan Perilaku Bawahan

Bawahan memiliki harapan yang berbeda-beda terhadap pemimpin mereka. Ada yang menginginkan pemimpin yang tegas dan memberikan arahan jelas, sementara yang lain lebih nyaman dengan gaya kepemimpinan yang fleksibel dan memberdayakan. Selain itu, tingkat keterampilan dan pengalaman bawahan juga memengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan. Pemimpin harus mampu menyesuaikan

pendekatan mereka sesuai dengan kebutuhan, motivasi, serta ekspektasi tim agar dapat mencapai produktivitas yang optimal.

4. Kebutuhan Tugas

Setiap tugas atau pekerjaan memiliki tingkat kompleksitas dan tantangan yang berbeda, yang menuntut gaya kepemimpinan tertentu. Dalam tugas yang bersifat teknis dan rutin, pemimpin mungkin cukup dengan memberikan instruksi yang jelas dan memastikan prosedur diikuti dengan baik. Namun, dalam tugas yang bersifat strategis dan inovatif, pemimpin harus lebih fleksibel dan memberikan kebebasan kepada tim untuk mengeksplorasi berbagai solusi. Pemimpin yang mampu memahami kebutuhan tugas dengan baik akan lebih efektif dalam mengarahkan timnya.

5. Iklim dan Kebijakan Organisasi

Budaya organisasi dan kebijakan internal sangat memengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan. Dalam organisasi yang birokratis dengan aturan ketat, pemimpin cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang formal dan hierarkis. Sebaliknya, dalam organisasi yang memiliki budaya kerja fleksibel dan inovatif, pemimpin lebih mungkin mengadopsi gaya kepemimpinan yang partisipatif dan kolaboratif. Kebijakan organisasi terkait sistem reward, evaluasi kinerja, serta pengembangan SDM juga berpengaruh terhadap cara pemimpin mengelola timnya.

6. Situasi yang Dihadapi

Situasi tertentu menuntut pemimpin untuk menyesuaikan pendekatan mereka. Dalam kondisi krisis atau darurat, misalnya, pemimpin harus cepat mengambil keputusan dan memberikan arahan yang jelas kepada timnya. Namun, dalam situasi yang stabil, pemimpin dapat mengadopsi gaya yang lebih demokratis dan mendorong keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan. Kemampuan pemimpin dalam membaca situasi dan

menyesuaikan gayanya menjadi kunci dalam menjaga efektivitas kepemimpinan.

7. Pengalaman dan Latar Belakang Pendidikan

Pengalaman dan pendidikan seorang pemimpin memberikan dasar yang kuat dalam cara mereka mengelola organisasi dan tim. Pemimpin dengan pengalaman luas cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan dan mengambil keputusan strategis. Selain itu, pendidikan yang relevan, seperti manajemen, psikologi, atau kepemimpinan, dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang teori kepemimpinan dan penerapannya dalam dunia kerja.

8. Kondisi Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal seperti kondisi ekonomi, perkembangan teknologi, regulasi pemerintah, dan tren industri juga berdampak pada gaya kepemimpinan. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, pemimpin harus lebih adaptif dan inovatif untuk memastikan keberlanjutan organisasi. Selain itu, perubahan sosial dan budaya juga memengaruhi bagaimana pemimpin berinteraksi dengan timnya. Pemimpin yang responsif terhadap dinamika eksternal akan lebih mampu membawa organisasi menuju keberhasilan.

2.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Herawati & Ranteallo (2020:5) indikator Gaya Kepemimpinan menyatakan sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam Pengambilan Keputusan

Mengambil keputusan merupakan proses sistematis dalam mengevaluasi berbagai alternatif yang tersedia dan memilih tindakan yang dianggap paling tepat berdasarkan pertimbangan rasional.

2. Kemampuan Memberikan Motivasi

Kemampuan untuk memotivasi adalah kekuatan internal yang mendorong individu dalam organisasi agar secara sukarela mengarahkan potensi, keterampilan, tenaga, serta waktunya guna melaksanakan tugas dan tanggung jawab demi mencapai tujuan serta target organisasi yang telah dirumuskan sebelumnya.

3. Kemampuan Berkomunikasi

Komunikasi yang efektif mencerminkan kemampuan seseorang dalam menyampaikan informasi, ide, atau pemikiran kepada pihak lain dengan cara yang dapat dipahami dengan jelas, baik melalui lisan secara langsung maupun media tidak langsung.

4. Kemampuan Mengarahkan Bawahan

Pemimpin yang baik harus mampu memengaruhi orang lain agar mengikuti arahnya, dengan memanfaatkan otoritas pribadi atau jabatan secara tepat dan proporsional.

5. Rasa Tanggung Jawab

Pemimpin memiliki kewajiban untuk bertanggung jawab atas tindakan bawahannya. Tanggung jawab berarti kesiapan untuk memikul beban, memberikan penjelasan, dan menerima konsekuensi atas segala sesuatu yang dilakukan.

6. Kemampuan Mengelola Emosi

Mengendalikan emosi mencakup keterampilan seseorang dalam memahami, menilai, serta mengatur emosi diri sendiri maupun emosi orang lain di sekitarnya agar tetap terkontrol dalam berbagai situasi.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin dalam bekerja merupakan istilah yang memiliki makna yang berbeda-beda bagi setiap individu. Oleh karena itu, untuk memahaminya dengan baik, penting untuk memperhatikan makna masing-masing kata secara seksama. Pengertian disiplin berdasarkan

para ahli sebagai berikut:

Handoko (2020) sebagaimana yang dikutip oleh Sinambela (2017), disiplin merupakan kesiapan individu yang muncul dari kesadaran diri untuk mengikuti aturan yang berlaku di dalam suatu organisasi.

Heidrachman dan Husnan (2019) sebagaimana yang dikutip oleh Sinambela (2021), mendefinisikan disiplin sebagai upaya individu maupun kelompok untuk memastikan kepatuhan terhadap "perintah" dan memiliki inisiatif untuk bertindak jika tidak ada "perintah". Sementara itu, kata kedua adalah “kerja”, sebagai kata dasar pada “pekerjaan”. Pengertian dari kerja adalah sebagai berikut :

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2021) sebagaimana yang dikutip oleh Sinambela (2020), pekerjaan tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga memiliki nilai-nilai terhadap lingkungan kerja, perusahaan, dan masyarakat secara umum.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan kekuatan yang tumbuh di dalam diri karyawan, memungkinkan mereka untuk menyesuaikan diri secara sukarela dengan aturan dan nilai-nilai tinggi dalam pekerjaan.

2.2.2 Jenis-jenis Disiplin

Ada tiga jenis disiplin kerja yang dapat diidentifikasi, yakni disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif, menurut Handoko (2021) sebagaimana dikutip dalam Hamali (2020). :

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif melibatkan upaya untuk memotivasi para karyawan agar mematuhi standar dan aturan yang telah ditetapkan, sehingga tindakan-tindakan yang melanggar dapat dihindari.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif melibatkan langkah-langkah yang diambil untuk mengatasi pelanggaran aturan dan berusaha mencegah pelanggaran lebih lanjut.

3. Disiplin Progresif

Disiplin Progresif melibatkan pemberian sanksi yang semakin berat kepada pelanggaran yang terjadi berulang kali dengan maksud memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengambil langkah perbaikan sebelum sanksi yang lebih serius diberlakukan.

2.2.3 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2019:340) Tujuan disiplin kerja sebagai berikut:

1. Tujuan umum disiplin kerja. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja.

Tujuan khusus antara lain:

- a. Pegawai diharapkan untuk mematuhi semua ketentuan serta kebijakan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan aturan internal perusahaan, baik yang telah didokumentasikan secara formal maupun tidak, serta menjalankan instruksi dari pihak manajemen.
- b. Mampu melaksanakan tugas dengan optimal dan memberikan pelayanan terbaik kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.
- c. Mampu menggunakan serta menjaga seluruh fasilitas dan aset perusahaan, baik berupa barang maupun jasa, secara efisien dan bertanggung jawab.
- d. Berperilaku sesuai dengan etika dan norma yang diterapkan di lingkungan kerja perusahaan.
- e. Pekerja diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas yang maksimal, sejalan dengan target dan ekspektasi perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Adanya disiplin kerja dilaksanakan dapat dijaga sedemikian rupa taat terhadap aturan sehingga setiap pegawai mengikuti aturan yang ada.

Pegawai yang melanggar aturan akan dihukum sesuai dengan kesalahannya. Sanksi yang dijatuhkan mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk mengoreksi pegawai yang melanggar peraturan, menegakkan peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada yang melanggar.

2.2.4 Karakteristik Disiplin Kerja

Menurut Evanita dalam Raditya (2018:22), seseorang atau sekelompok orang dapat dikatakan melaksanakan disiplin apabila seseorang atau sekelompok orang tersebut:

- a. Mampu memperlihatkan loyalitas serta ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan.
- b. Mampu menunjukkan komitmen dan kepatuhan terhadap nilai-nilai serta norma yang berlaku di lingkungan organisasi, misalnya dengan bersikap sopan dan menjalankan tugas secara jujur.
- c. Mampu menunjukkan loyalitas dan kesiapan dalam menjalankan instruksi dari atasan, termasuk bekerja secara kreatif dan penuh inisiatif. Disiplin kerja tercermin dari tingginya kepedulian pegawai terhadap tugasnya, semangat kerja yang tinggi, serta besarnya rasa tanggung jawab dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.2.5 Macam-macam disiplin kerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2019:336) ada terdapat dua macam-macam disiplin kerja:

Disiplin preventif merujuk pada langkah-langkah yang diambil untuk mendorong karyawan agar senantiasa mengikuti aturan dan pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tujuan utama dari disiplin ini adalah untuk menciptakan kesadaran serta membentuk perilaku kerja yang disiplin. Di sisi lain, penting bagi setiap pegawai untuk mengetahui, memahami, serta menerapkan seluruh ketentuan, peraturan, hingga Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku dalam lingkungan organisasi. Dengan demikian, disiplin preventif

merupakan bagian dari sistem organisasi yang mendukung tercapainya efisiensi dan efektivitas kerja di seluruh lini.

Berdasarkan pandangan Henry Simamora dalam Sinambela (2019:337), agar penerapan disiplin preventif dapat berjalan secara optimal, pemimpin atau atasan hendaknya memperhatikan beberapa hal berikut

- a. Melakukan proses rekrutmen dan penempatan pegawai dengan tepat melalui seleksi, pengujian, dan prosedur lainnya.
- b. Memberikan orientasi kerja yang tepat serta pelatihan yang dibutuhkan untuk menunjang kinerja pegawai.
- c. Menyampaikan dengan jelas perilaku dan sikap yang diharapkan dari pegawai.
- d. Memberikan umpan balik yang bersifat membangun serta motivasi positif atas hasil kerja pegawai.
- e. Menciptakan ruang komunikasi terbuka antara pegawai dan manajemen melalui kebijakan pintu terbuka maupun forum diskusi kelompok secara rutin.

2) Disiplin *Korektif*

Disiplin korektif merupakan suatu langkah untuk membina pegawai agar tetap mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Tujuannya adalah memastikan pegawai tetap berada dalam jalur kebijakan yang berlaku. Bila terjadi pelanggaran, maka pegawai akan dikenai sanksi tertentu dengan maksud agar ia dapat memperbaiki perilakunya dan kembali mematuhi ketentuan yang ada. Penerapan sanksi dilakukan apabila pegawai menunjukkan sikap mengabaikan atau melanggar aturan. Besarnya hukuman disesuaikan dengan tingkat kesalahan yang dilakukan. Pemberian sanksi ini menjadi bagian dari upaya penegakan disiplin bagi pegawai yang terbukti melanggar ketentuan organisasi, yang pelaksanaannya dilakukan secara bertahap sesuai tingkat pelanggaran.

Berdasarkan uraian tersebut, berbagai bentuk disiplin kerja dapat dijadikan acuan dalam membina, mengontrol, serta melatih pegawai agar terhindar dari tindakan indisipliner dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal

2.2.6 Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga bentuk pendekatan disiplin, yaitu disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan disiplin bertujuan, Mangkunegara (2001) (dalam Sinambela,2017).

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern pendekatan yang mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman.

Pendekatan ini berasumsi :

- b. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik.
- c. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- d. Keputusan yang semesta terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- e. Melakukan proses terhadap keputusan yang berat setelah pihak terhadap kasus disiplin.

1. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang

lebih keras.

- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

2.2.7 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018) (dalam Sinambela, 2016) Indikator-indikator disiplin kerja adalah :

- a. Tujuan dan kemampuan

Adanya tujuan yang jelas serta kemampuan yang memadai turut memengaruhi sejauh mana kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan.

- b. Keteladanan pimpinan

Sikap dan perilaku pimpinan menjadi faktor penting dalam membentuk disiplin kerja, sebab pemimpin sering dijadikan contoh dan panutan oleh para bawahannya.

- c. Imbalan kerja

Pemberian imbalan seperti gaji dan tunjangan kesejahteraan turut berperan dalam menumbuhkan kedisiplinan, karena dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas pegawai terhadap tempat mereka bekerja.

- d. Rasa keadilan

Keadilan dalam perlakuan dan kebijakan di lingkungan kerja dapat memotivasi pegawai untuk bersikap disiplin, karena pada dasarnya manusia memiliki naluri untuk diperlakukan secara adil.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu (juga sering disebut sebagai *literature review* atau tinjauan pustaka) merujuk pada studi-studi atau penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang relevan dengan topik yang sedang diteliti. Penelitian ini berfungsi sebagai dasar atau landasan teoritis yang memberikan konteks terhadap penelitian yang sedang dilakukan.

Menurut Creswell (2018), penelitian terdahulu adalah rangkuman dari hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dalam bidang yang

sama atau serupa. Tujuan utama dari mengkaji penelitian terdahulu adalah untuk memahami apa yang telah diketahui dan apa yang belum diketahui dalam suatu bidang, serta untuk mengidentifikasi celah atau kesempatan bagi penelitian lebih lanjut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muhamma d Yakub (2020)	Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PD. BPR Kota Medan	Kualitatif	Penelitian menemukan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kebutuhan karyawan berhasil meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.
2	Agung Setiawan (2020)	Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan UD. Widagdo Rahayu	Kualitatif	Penelitian ini mengungkap bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan

		Pacitan		memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan karyawan meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.
3	Siregar, A. & Nasution, H. (2019)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai di Pemerintahan Kecamatan	Kualitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tegas dan transaksional sangat memengaruhi kedisiplinan pegawai. Disiplin yang tinggi berdampak positif terhadap kinerja pegawai, terbukti dengan pencapaian target kinerja yang lebih baik setelah diterapkannya gaya kepemimpinan yang lebih

				terstruktur dan sistematis. Selain itu, para pegawai lebih merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.
4	Lumban Tobing, D. & Harahap, F. (2020)	Efektivitas Kepemimpinan Partisipatif dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru di SD Negeri 3 Malang	Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis sangat mendukung peningkatan disiplin kerja pegawai, dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan kolaboratif. Pegawai merasa dihargai karena diberikan kesempatan untuk memberikan masukan dalam pengambilan keputusan, yang berujung pada peningkatan kinerja mereka dalam mencapai tujuan

				bersama.
5	Sitompul, P. & Ningsih, Y. (2020)	Analisis Peran Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat selayan medan	kualitatif	Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Camat Selayan Medan, yakni kepemimpinan otokratis, terbukti memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai. Meskipun ada tantangan dalam mengatur pegawai, disiplin kerja yang ketat menghasilkan peningkatan kinerja dan efisiensi dalam penyelesaian tugas. Pemimpin yang lebih memfokuskan diri pada pengawasan dan pemantauan hasil kerja pegawai berperan penting dalam mencapai hasil yang optimal.

Sumber: Olahan Peneliti, 2025

2.4 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2020), kerangka berpikir adalah sebuah gambaran konseptual yang menyajikan hubungan antara variabel yang satu dengan yang lainnya dalam bentuk diagram atau uraian, yang menggambarkan jalannya proses penelitian.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir