

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

###### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Adianto & Sugiyanto, 2019). Kinerja karyawan juga diartikan sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Belti & Osnardi, 2020). Sedangkan menurut Mufida *et al.* (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil akhir yang dihasilkan oleh individu baik berupa barang atau jasa dengan mutu atau tingkat standar yang disepakati dari sebuah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang dalam organisasi. Kinerja yang diberikan para karyawan disebuah perusahaan dapat dilihat pada gaya kepemimpinan yang diberikan oleh seorang atasan.

Menurut Haryadi *et al.* (2022) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hartono & Rahadi (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan

hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang berupa barang atau jasa dengan mutu atau tingkat standar yang disepakati dari sebuah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang.

b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Santoso *et al.* (2021) ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yakni:

- 1) Faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang).
- 2) Faktor psikologis (persepsi, sikap, kepribadian, peran, motivasi dan kepuasan kerja).
- 3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem imbalan (*reward system*)).

c. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Laksono & Wilasittha (2021) mengatakan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu:

- 1) Banyaknya Pekerjaan

Banyaknya pekerjaan yang diberikan ke karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta akan membantu karyawan terbiasa dalam tekanan tugas dan deadline sehingga karyawan mau tidak mau harus mengatur waktu untuk menyelesaikan tugasnya sehingga hal ini membantu membuat karyawan semakin naik kinerjanya.

2) Hadir Tepat Waktu

Hadir tepat waktu akan membuat karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta menjadi disiplin dan akan menjadikan kinerja mereka meningkat.

3) Kehadiran

karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta yang selalu masuk dan tidak absen akan membuat karyawan menjadi pribadi yang disiplin masuk kerja sehingga akan membuat mereka selalu meningkatkan kinerjanya.

4) Terjalannya Kerja Sama

Kerja sama antar rekan kerja akan membuat kinerja karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta menjadi lebih berlipat ganda.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah unsur penting dalam menentukan kepuasan dan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai sasaran manajemen (Z. Ahmad et al., 2022). Gaya kepemimpinan juga bisa diartikan sebagai norma maupun perilaku yang melekat pada diri seorang pemimpin dalam menjalankan seni dan mempengaruhi pikiran, perilaku dan sikap bawahan untuk memenuhi kewajiban pekerja yang sesuai tujuan organisasi (Pramesti et al., 2021). Sedangkan menurut Hamdan et al. (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan persepsi para pengikut mengenai pola perilaku pemimpin ketika mencoba memengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya dari para pengikutnya.

Menurut Firdailla et al. (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sebagai ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Sedangkan menurut Rahmadani et al. (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan unsur penting dalam menentukan

kepuasan dan kesediaan karyawan ketika mencoba memengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya dari para pengikutnya.

b. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Mattayang (2019) gaya kepemimpinan atau *style of leadership* merupakan cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya atau menjalankan fungsi managemennya dalam memimpin bawahanannya. Adapun gaya-gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan. Gaya tersebut terkadang disebut sebagai gaya kepemimpinan yang terpusat pada anak buah, kepemimpinan dengan adanya kesederajatan, kepemimpinan partisipatif atau konsultatif. Pemimpin yang berkonsultasi kepada anak buahnya dalam merumuskan suatu tindakan putusan bersama.

Adapun ciri-ciri dari gaya kepemimpinan demokratis ini yaitu memiliki wewenang pemimpin yang tidak mutlak, pimpinan bersedia dalam melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan, kebijakan dan keputusan itu dibuat bersama

antara bawahan dan pimpinan, komunikasi dapat berlangsung dua arah dimana pimpinan ke bawahan dan begitupun sebaliknya, pengawasan terhadap (sikap, perbuatan, tingkah laku atau kegiatan) kepada bawahan dilakukan dengan wajar, prakarsa bisa datang dari bawahan atau pimpinan, bawahan memiliki banyak kesempatan dalam menyampaikan saran atau pendapat dan tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan bersifat permintaan dengan mengenyampingkan sifat instruksi, dan pimpinan akan memperhatikan dalam bertindak dan bersikap untuk memunculkan saling percaya dan saling menghormati.

Faktor pimpinan pilihan pada gaya ini didukung oleh suatu kesadaran bahwa pemilikan power yang terbatas, adanya kelompok penentang, waktunya serba terbatas, serta tidak mudah memberikan sanksi, dari segi pengikut menghendaki pemberian otoritas, mempunyai kebutuhan sosial yang tinggi dan dari segi situasi kerja adanya rasa tanggung jawab bersama, koordinasi dan kerja team.

## 2) Gaya Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan delegatif memiliki ciri-ciri yaitu pemimpin akan jarang dalam memberikan arahan, pembuat keputusan diserahkan kepada bawahan, dan anggota organisasi tersebut diharapkan bisa menyelesaikan segala permasalahannya sendiri. Gaya kepemimpinan delegatif ini memiliki ciri khas dari

perilaku pemimpin didalam melakukan tugasnya sebagai pemimpin.

Kepemimpinan delegatif merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan untuk bawahannya yang mempunyai kemampuan, agar bisa menjalankan aktivitasnya yang untuk sementara waktu tak bisa dilakukan oleh pimpinan dengan berbagai macam sebab. Gaya kepemimpinan delegatif ini sangat cocok dilakukan kalau staff yang dimiliki ternyata mempunyai motivasi dan kemampuan yang tinggi. Dengan demikian pimpinan tak terlalu banyak dalam memberikan perintah kepada bawahannya, bahkan pemimpin akan lebih banyak dalam memberikan dukungan untuk bawahannya.

### 3) Gaya Kepemimpinan Birokratis

Gaya kepemimpinan birokratis ini dilukiskan dengan pernyataan "Memimpin berdasarkan adanya peraturan". Perilaku memimpin yang ditandai dengan adanya keketatan pelaksanaan suatu prosedur yang telah berlaku untuk pemimpin dan anak buahnya. Pemimpin yang birokratis, secara umum akan membuat segala keputusan itu berdasarkan dari aturan yang telah berlaku dan tidak ada lagi fleksibilitas. Segala kegiatan mesti terpusat pada pemimpin dan sedikit saja diberikan kebebasan kepada

orang lain dalam berkreasi dan bertindak, itupun tak boleh melepaskan diri dari ketentuan yang sudah berlaku.

4) Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*

Gaya ini akan mendorong kemampuan anggota dalam mengambil inisiatif. Kurang interaksi dan kontrol yang telah dilakukan oleh pemimpin, sehingga gaya tersebut hanya dapat berjalan jika bawahan mampu memperlihatkan tingkat kompetensi dan keyakinan dalam mengejar tujuan dan sasaran yang cukup tinggi. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin sedikit sekali dalam menggunakan kekuasaannya atau sama sekali telah membiarkan anak buahnya untuk berbuat dalam sesuka hatinya.

5) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya pemimpin yang telah memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang ingin diambil dari dirinya sendiri dengan secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab akan dipegang oleh si pemimpin yang bergaya otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya sekedar melaksanakan tugas yang sudah diberikan. Tipe kepemimpinan yang otoriter biasanya mengarah kepada tugas. Artinya dengan adanya tugas yang telah diberikan oleh suatu lembaga atau suatu organisasi, maka kebijaksanaan dari lembaganya ini mesti diproyeksikan dalam

bagaimana ia dalam memerintah kepada bawahannya agar mendapatkan kebijaksanaan tersebut dapat tercapai dengan baik.

6) Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Kelebihan dari gaya kepemimpinan karismatis ini ialah mampu menarik orang. Mereka akan terpesona dengan cara berbicaranya yang akan membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan memiliki gaya kepribadian ini akan visionaris. Mereka sangat menyenangi akan perubahan dan adanya tantangan. Mungkin, kelemahan terbesar dari tipe kepemimpinan model ini dapat di analogikan dengan peribahasa Tong Kosong yang Nyaring Bunyinya. Mereka hanya mampu menarik orang untuk bisa datang kepada mereka. Setelah beberapa lama kemudian, orang-orang yang datang tersebut akan kecewa karena adanya ketidakkonsistenan.

7) Gaya Kepemimpinan Diplomatis

Kelebihan gaya kepemimpinan diplomatis ini terdapat di penempatan perspektifnya. Banyak orang seringkali selalu melihat dari satu sisi, yaitu pada sisi keuntungan dirinya. Sisanya, melihat dari sisi keuntungan pada lawannya. Hanya pemimpin dengan menggunakan kepribadian putih ini yang hanya bisa melihat kedua sisi dengan jelas, Apa yang dapat menguntungkan dirinya dan juga dapat menguntungkan lawannya. Kesabaran dan kepasifan merupakan kelemahan pemimpin dengan

menggunakan gaya diplomatis ini. Umumnya, mereka sangat begitu sabar dan sanggup dalam menerima tekanan.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Donkor *et al.*, (2021), gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan. Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan demokratis sebagai berikut:

1) Wewenang pimpinan tidak bersifat mutlak.

Dalam mengambil keputusan, dapat dipengaruhi oleh bawahan dalam bentuk masukan pada saat musyawarah antara pemimpin dan karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta.

2) Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan

Dalam membuat dan mengambil keputusan, dilakukan terlebih dahulu musyawarah antara atasan dan bawahan hingga mencapai kesepakatan antara pemimpin dan karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta.

3) Kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan

Karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta mempunyai hak untuk mengemukakan pendapat mereka secara bebas sesuai dengan asas demokrasi

4) Komunikasi berlangsung timbal balik

Dalam melakukan komunikasi tidak terhalang rasa takut, malu, dsb yang disebabkan oleh jabatan yang diberikan pimpinan PT. Inbisco Niagatama Semesta.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Mulyani *et al.*, 2021). Sedangkan menurut Anggri *et al.* (2022) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan menurut Iqbal *et al.*, (2022) menjelaskan budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan di ajarkan kepada anggota baru serta diterapkan

dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Takalamingan *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sedangkan menurut Sarumaha (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

b. Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki 4 (empat) faktor, sebagaimana disebutkan oleh Aboramadan *et al.*, (2019) sebagai berikut:

1) Memberikan Identitas Organisasi Kepada Anggota.

Membantu kita dalam menciptakan rasa identitas bagi seluruh anggota organisasi. Sebagai contoh, dikarenakan budaya dalam organisasi sangat menekankan kedisiplinan dan itu benar-benar diterapkan oleh para anggotanya, maka anggota dari

organisasi akan memiliki rasa identitas bahwa mereka adalah orang-orang yang disiplin.

2) Memfasilitasi Komitmen Bersama.

Pengabdian terhadap mutu paling tinggi Layanan Pelanggan (*costumerservice*) yang diberikan dengan hangat, ramah, kebanggaan orang, serta semangat industri.

3) Mempromosikan Stabilitas Sistem Sosial.

Hal ini menggambarkan lingkungan kerja yang positif dan menguatkan, serta pengaturan konflik dan perubahan secara efektif.

4) Membentuk Perilaku Dengan Membantu Anggota Memahami Lingkungan Sekitar Mereka.

Fungsi ini menjadi fungsi kebudayaan yang membantu pegawai memahami mengapa perusahaan berbuat sesuatu, dan bagaimana tindakan tersebut dimaksudkan untuk mencapai tujuan jangka panjang perusahaan.

c. Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Menurut Aboramadan *et al.*, (2019), menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Selain itu, budaya organisasi memiliki 3 (tiga) karakteristik/indikator utama, yaitu:

1) Inovasi Dan Pengambilan Resiko (*Innovation And Risk Taking*)

Yaitu sejauh mana karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.

2) Perhatian Terhadap Detail (*Attention To Detail*)

Yakni sejauh mana karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan perhatian terhadap detail.

3) Orientasi Hasil (*Outcome Orientation*)

Yaitu sejauh mana manajemen di PT. Inbisco Niagatama Semesta berfokus pada hasil atau *outcome*, daripada pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu (Ariani et al., 2020). Sependapat dengan Iswandi *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat korelasi manusia memandang dirinya sendiri dengan pekerjaan di dalam sebuah lembaga itu. Menurut Gabriella *et al.* (2019) menjelaskan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Mokodompit *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Umar & Norawati, (2022) menjelaskan bahwa komitmen merupakan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat korelasi manusia memandang dirinya sendiri dengan pekerjaan serta memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

b. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Faktor-faktor komitmen kerja dapat di lihat dari kajian yang dilakukan oleh Sagala *et al.*, (2022), Telaah tersebut membagi faktor-faktor komitmen kerja menjadi 4 (empat) karakteristik, yang meliputi:

1) Karakteristik Personal

Variabel personal yang sering memiliki keterlibatan adalah usia, masa kerja, tingkat pendidikan, ras, jenis kelamin, serta faktor kepribadian yang meliputi motif berprestasi, perasaan memiliki kepuasan kerja, dan sebagainya.

2) Karakteristik Kerja

Hal ini berhubungan dengan jabatan atau peran para pandu. Aspek yang berhubungan dengan peranan pekerjaan yang dapat mempengaruhi komitmen kerja adalah lingkup jabatan, tantangan, konflik peran atau ketidakjelasan peran. Meningkatkan tantangan dalam pekerjaan dimungkinkan akan meningkatkan komitmen kerja. Dalam hal konflik peran, ada korelasi negatif dengan komitmen kerja artinya, bila peran yang diberikan tidak jelas, maka individu akan mengalami konflik yang akhirnya menyebabkan menurunnya komitmen.

### 3) Karakteristik Struktural

Meliputi besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja, tingkat kontrol, serta sentralisasi.

### 4) Pengalaman Kerja

Tercakup dalam pengertian ini adalah ketergantungan terhadap organisasi kerja, yaitu berupa sejauh mana harapan para pandu dapat dipenuhi oleh perusahaan, sikap positif rekan kerja pandu lainnya terhadap perusahaan, tipe kepemimpinan, dan sebagainya. Apabila para pandu menganggap bahwa pandu lah yang merasa penting atau dibutuhkan oleh organisasi kerja, maka komitmennya akan meningkat berkaitan dengan itu, pengalaman kerja dalam organisasi dianggap sebagai kekuatan sosial yang utama dan mempengaruhi komitmen secara psikologis terhadap organisasi.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Loan, (2020), komitmen organisasi merupakan tingkat korelasi manusia memandang dirinya sendiri dengan pekerjaan di dalam sebuah lembaga itu. Terdapat 3 (tiga) indikator komitmen organisasi, sebagai berikut:

1) Adanya Rasa Percaya Yang Kuat Dan Penerimaan Seseorang Terhadap Tujuan Dan Nilai-Nilai Organisasi

Sikap tunduk kepada tindakan atau perbuatan yang telah dibuat baik oleh pemimpin di PT. Inbisco Niagatama Semesta atau yang lainnya.

2) Adanya Keinginan Seseorang Untuk Melakukan Usaha Secara Sungguh-Sungguh Demi Organisasi

Konsep manajemen di PT. Inbisco Niagatama Semesta yang mengintegrasikan masalah sosial dan lingkungan dalam kegiatan bisnis mereka, serta interaksi dengan para pemangku kepentingan.

3) Adanya Hasrat Yang Kuat Untuk Mempertahankan Keanggotaan Dalam Suatu Organisasi

Kegiatan atau usaha yang dilakukan dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama seperti yang dilakukan pimpinan dan karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta. Kerja sama biasanya terjadi karena orientasi orang-perorangan dengan

kelompoknya (di dalam grup) dan kelompok lainnya (di luar grup).

## B. Penelitian Yang Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang digunakan sebagai arahan dan pembanding. Adapun penelitian yang dilakukan para ahli sebagai pedoman pada penelitian ini dirangkum dalam tabel 2. 1 sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ferils & Utami, 2022  Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju  Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol 1, No 1 (2022) ISSN (cetak) 2621-7406 ISSN (online) 2656-6265	1. Gaya Kepemimpinan Demokratis 2. Motivasi Kerja 3. Kinerja Karyawan	1. Metode Kuisisioner 2. SPSS 3. Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil analisis data diperoleh terbukti bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2.	Jaya & Risnawati, 2023  Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Boneka Sukabumi  Edunomika – Vol. 8, No. 1, 2023	1. Gaya kepemimpinan demokratis 2. Kemampuan kerja 3. Kinerja karyawan	1. Analisis Regresi Berganda	Hasil analisis data diperoleh terbukti bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
3.	Ardiansyah & Trisnawati, 2021  Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan	1. Gaya kepemimpinan demokratis 2. Komitmen 3. Kinerja Karyawan	1. Kuantitatif 2. regresi berganda	Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara spasial terhadap kinerja

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Komitmen terhadap Kinerja Fungsionaris BEM FEB UNESA 2021 di Masa Pandemi Covid-19  Journal of Office Administration: Education and Practice E-ISSN 2797-1139			
4.	Y. Sari et al., 2020  Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD  Jurnal Golden Age, Universitas Hamzanwadi Vol. 04 No. 1, Juni 2020, Hal. 20-29 E-ISSN : 2549-7367	1. Gaya kepemimpinan demokratis 2. Kinerja Karyawan	1. Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan yaitu terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja
5.	Lestari & Putra, 2021  Pengamatan Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan  Jurnal Baruna Horizon Vol. 4, No. 2 Desember 2021	1. Gaya kepemimpinan demokratis 2. Kinerja Karyawan	1. Analisis regresi linear berganda 2. SPSS	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan yaitu terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kinerja
6.	Dastane, 2020  <i>Impact Of Leadership Styles On Employee Performance: A Moderating Role Of Gender</i>  Australian Journal of Business and Management Research New South Wales Research Centre Australia	1. <i>Leadership Styles</i> 2. <i>Employee Performance</i>	1. Regresi Linier Berganda	1. <i>Democratic leadership style has a spatial effect on performance</i>

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(NSWRCA) Vol.05 No.12   2020			
7.	Baig et al., 2019  <i>Impact of leadership styles on employees' performance with moderating role of positive psychological capital</i>  Total Quality Management, 2019 <a href="https://doi.org/10.1080/14783363.2019.1665011">https://doi.org/10.1080/14783363.2019.1665011</a>	1. <i>leadership styles</i> 2. <i>Employee Performance</i>	1. Analisis Regresi Linear Berganda	<i>Democratic leadership style has a spatial effect on performance</i>
8.	Rivai, 2020  Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan  Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Volume 3, Nomor 2 , September 2020	1. Kepemimpinan transformasional 2. Budaya organisasi 3. Kinerja Karyawan	1. Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Dunggio, 2020  Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo  Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume VII Nomor 1 2020	1. Budaya organisasi 2. Kinerja Karyawan	1. Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Sutoro et al., 2020  Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya	1. Kepemimpinan 2. Kompensasi 3. Budaya organisasi	1. Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil  Scientific Journal Of Reflection: p-ISSN 2615-3009 Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389 Vol. 3, No. 4, October 2020	4. Kinerja Karyawan		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Nguyen et al., 2020  <i>Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies)</i>  Article Information Volume 1, Issue 4, June 2020	1. Motivation 2. Leadership 3. Culture organizational 4. Employee performance	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	<i>The results of this research indicate that partially organizational culture has a positive and significant effect on employee performance</i>
12.	Aboramadan et al., 2019  <i>Organizational culture, innovation and performance: a study from a non- western context</i>  Journal of Management Development Vol. 39 No. 4, 2020 pp. 437-451 Emerald Publishing Limited 0262-171	1. Organizational culture 2. Innovation 3. Employee performance	1. Regresi linear berganda 2. SPSS	<i>The results of this research indicate that partially organizational culture has a positive and significant effect on employee performance</i>

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
13.	Riono et al., 2020  Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal  Syntax Idea, Vol. 2, No. 4 April 2020	1. Komunikasi Organisasi 2. Budaya organisasi 3. Komitmen Organisasi 4. Kinerja	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Hasil penelitian menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
14.	Ahmad Suhardi, Ismilasari dan Jumawan Jasman, 2021  Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan  Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, Januari 2021 E-ISSN : 2599-3410   P-ISSN : 2614-3259	1. Loyalitas 2. Komitmen Organisasi 3. Kinerja	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Hasil penelitian menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
15.	Dewi Astuti, 2022  Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai  Jurnal Jaman Vol 2 No. 2 Agustus 2022	1. Komitmen organisasi 2. Budaya organisasi 3. Kinerja	1. Analisis regresi linear berganda 2. SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
16.	Sudiarhta Athar, 2020  Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas	1. Gaya Kepemimpinan 2. Komitmen Organisasi 3. Kepuasan Kerja 4. Kinerja	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Dengan demikian berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Sosial Kabupaten Lombok Timur  Jurnal RisetManajemen dan Bisnis (JRMB) FakultasEkonomi UNIAT Vol. 5, No 2, Maret – Juni 2020: 29 - 40 P-ISSN 2527–7502 E-ISSN 2581-2165			
17.	Francis Donkor, Zhou Dongmei, and Isaac Sekyere, 2021  <i>The Mediating Effects of Organizational Commitment on Leadership Styles and Employee Performance in SOEs in Ghana: A Structural Equation Modeling Analysis</i>  SAGE Open April-June 2021: 1– 17 © The Author(s) 2021	1. Organizational commitment 2. Employee performance	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	<i>The results indicate that organizational commitment mediates transformational and laissez-faire leadership. It has also been found that transformational and laissezfaire leadership have a statistically positive and significant relationship with job performance at <math>p &lt; .05</math> while transactional leadership proved insignificant.</i>
18.	Le Thi Minh Loan, 2020  <i>The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction</i>  Management Science Letters 10 (2020) 3307–3312	1. Organizational commitment 2. Employee performance	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	<i>This means that organizational commitment has a significant effect on employee performance</i>
19.	Sarifah & Ismail, 2024	1. Penyesuaian Jam Kerja 2. Komitmen Organisasi	1. Analisis Regresi Linear Berganda	<i>Hasil penelitian menjelaskan bahwa 1) variabel</i>

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Pengaruh Penyesuaian Jam Kerja, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Kinerja Sdm Di Masa Pandemi Covid-19 Sdm Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan  Jurnal Kajian Ilmu Manajemen Vol. 3 No.3 September 2023, hlm. 364-375	3. Gaya Kepemimpinan Demokratis	2. SPSS	<i>pengaturan jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,259; 2) itu Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,234; dan 3) kepemimpinan variabel gaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerjanya adalah 0,306.</i>
20.	Peny, 2023  Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah ( BPBD ) Kabupaten Alor (Studi Kasus Pada Masa Pandemik Covid-19 dan Bencana Alam Tahun 2021-2022)  Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Mei 2023, 9(10), 626-640 DOI: <a href="https://doi.org/10.52">https://doi.org/10.52</a>	1. Disiplin Kerja 2. Kepemimpinan Demokratis 3. Budaya Organisasi 4. Kinerja	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	<i>Dari hasil penelitian dan penelitian Kesimpulannya, tim peneliti menyarankan kepada Responden (pegawai Alor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten) yang diharapkan pegawai mampu mempertahankan kinerja pegawai yang telah terorganisir dengan baik hingga saat ini, sambil terus berbenah diri mengingat berbagai</i>

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<a href="https://doi.org/10.24127/81.zenodo.7989035">81/zenodo.7989035</a> p-ISSN: 2622-8327 e-ISSN: 2089-5364			<i>perubahan yang ada situasi kerja di masa pandemi.</i>
21.	Nasir et al., 2020  Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai  <a href="http://journal.ildikti9.id/Equilibrium">http://journal.ildikti9.id/Equilibrium</a> Vol 1, No, 2, April 2020, pp 1-11 p-ISSN:2088-9003 dan e-ISSN: 2685-6891	1. Gaya Kepemimpinan Situasional 2. Budaya Organisasi 3. Komitmen Organisasi 4. Kinerja	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	<i>Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kecamatan Tanete Riattang Barat Kabupaten Bone dan variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah komitmen organisasi.</i>
22.	Bey & Dewi, 2018  Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jombang  JMD: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara Volume 1 No 1, Juli 2018	1. Budaya Organisasi 2. Komitmen Organisasi 3. Kinerja Karyawan	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	<i>Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan 2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan</i>
23.	Marlina et al., 2020  Peran Organizational Citizenship Behavior Pada Pengaruh	1. Organizational Citizenship Behavior 2. Budaya Organisasi	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	<i>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen</i>

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Skk Migas  Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal 2(1) October 2020	3. Komitmen Organisasi 4. Kinerja Karyawan		organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak menemukan adanya efek moderasi organizational citizenship behavior dalam pengaruh budaya organisasi dan komimen organisasi terhadap kinerja karyawan.
24.	Dewi Astuti, 2022  Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai  JURNAL JAMAN Vol 2 No. 2 Agustus 2022 – pISSN: 2828- 691X, eISSN: 2828- 688X, Halaman 55- 68	1. Komitmen Organisasi 2. Budaya Organisasi 3. Kinerja Karyawan	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, begitupula budaya organisasi, baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, maka pengambil kebijakan sebaiknya berupaya meningkatkan program kerja yang berkaitan dengan komitmen dan budaya organisasi sebab terbukti

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				meningkatkan kinerja pegawai.
25.	F. Agustin, 2021  Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang  Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS	1. Gaya Kepemimpinan 2. Kinerja Karyawan	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Hasil penelitian ini variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,511 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,789 dengan kriteria baik. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 12,275 + 0,730X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,780 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$ .
26	Theresia Lounggina Luisa Peny, 2023  Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor (Studi Kasus Pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2020-2021)	1. Kepemimpinan Demokratis 2. Budaya Organisasi 3. Kinerja	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Dari hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, saran tim peneliti Responden (pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Alor) bahwa pegawai diharapkan mampu mempertahankan kinerjanya karyawan yang

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, April 2023, 9(8), 792-805 DOI: <a href="https://doi.org/10.5281/zenodo.7929868">https://doi.org/10.5281/zenodo.7929868</a> p-ISSN: 2622-8327 e-ISSN: 2089-5364 Accredited by Directorate General of Strengthening for Research and Development			telah terorganisir dengan baik selama ini, sambil terus melakukannya memperbaiki diri mengingat berbagai perubahan situasi kerja selama ini pandemi seperti yang terjadi saat ini.
27	Siti Sarifah dan Iriani ismail, 2023  Pengaruh Penyesuaian Jam Kerja, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Kinerja Sdm Di Masa Pandemi Covid-19 Sdm Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Bangkalan  Jurnal Kajian Ilmu Manajemen Vol. 3 No.3 September 2023, hlm. 364-375 <a href="https://journal.trunojoyo.ac.id/jkim">https://journal.trunojoyo.ac.id/jkim</a>	1. Penyesuaian Jam Kerja 2. Komitmen Organisasi 3. Gaya Kepemimpinan Demokratis 4. Kinerja	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Penelitian ini menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat, dan variabel bebasnya adalah pengaturan jam kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan demokratis. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, hasilnya menunjukkan bahwa 1) variabel pengaturan jam kerja berpengaruh positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,259; 2) itu Variabel komitmen organisasi berpengaruh

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,234; dan 3) kepemimpinan variabel gaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kerjanya adalah 0,306.
28	H. N. Sari & Nurani, 2024  Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X  COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting Volume 7 Nomor 5, Tahun 2024 e-ISSN : 2597-5234	1. Gaya Kepemimpinan 2. Budaya Organisasi 3. Kompensasi 4. KinerjaKaryawan	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan, budaya dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memberikan implikasi dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. X, dengan penekanan pada perbaikan gaya kepemimpinan laissez-faire, penerapan gaya kepemimpinan demokratis untuk keseimbangan organisasi, budaya organisasi yang adil dalam memberikan

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				imbalan, dan pemberian kompensasi yang responsif.
29	Kadek Dewi Suardiani, 2022  Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng  Jurnal Jnana Satya Dharma Vol. xx, No. x, Bulan Tahun, hal. xx-xx p-ISSN: 0852-8039 e-ISSN: 2963-0371	1. Gaya Kepemimpinan 2. Budaya Organisasi 3. Komitmen Organisasi 4. Kinerja	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.
30	Husni et al., 2023  Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Gugus Vi Sekolah Dasar Negeri Lampanah  Indo-MathEdu Intellectuals Journal p-ISSN: 2808 – 5604 e-ISSN: 2808 – 5078 Volume. 4, No. 3, 2023	1. Gaya Kepemimpinan 2. Budaya Organisasi 3. Kinerja	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 39,9%, budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 27,1%, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 72,3%
31	<p>Sitio &amp; Arwiyah, 2023</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara</p> <p>e-Proceeding of Management : Vol.10, No.3 Juni 2023</p>	<p>1. Gaya Kepemimpinan Demokratis</p> <p>2. Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Analisis Regresi Linear Berganda</p> <p>2. SPSS</p>	<p>Hasil analisis deskriptif menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis mencapai nilai sebesar 79,9% dan termasuk dalam kategori baik. Kinerja mencapai nilai sebesar 80,5% termasuk dalam kategori baik. Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara mencapai nilai sebesar 77,7% dan sisanya 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.</p>
32	<p>Astiasari et al., 2023</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Fasilitas Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang</p> <p>Jurnal Pusaran Manajemen</p>	<p>1. Gaya Kepemimpinan Demokratis</p> <p>2. Fasilitas Kerja</p> <p>3. Kepuasan Kerja</p> <p>4. Kinerja</p>	<p>1. Analisis Regresi Linear Berganda</p> <p>2. SPSS</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah</p>

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Volume 1 No 4, Agustus 2023: Hal. 333-342 e-ISSN: 3025-1303			Kabupaten Pinrang.
33	Gulo et al., 2023  Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku  Journal on Education Volume 05, No. 03, Maret-April 2023, pp. 9815-9832 E-ISSN: 2654-5497, P-ISSN: 2655-1365 Website: <a href="http://jonedu.org/index.php/joe">http://jonedu.org/index.php/joe</a>	1. Gaya Kepemimpinan Demokratis 2. Koordinasi 3. Kinerja	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi dan koordinasi terhadap kinerja pegawai di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku baik secara parsial maupun simultan, hal ini dilihat berdasarkan nilai yang diperoleh dari pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig.) uji T dan uji F lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0,05. Dalam peningkatan kinerja pegawai tentunya diperlukan variabel lain untuk mendorong kinerja pegawai semakin lebih baik.
34	Hidayaturokhman & Kusumawati, 2020  Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja	1. Gaya Kepemimpinan Demokratis 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji parsial (uji t) variabel gaya kepemimpinan demokratis

No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Karyawan Dewan Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah  AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 15 No.1 2020			peroleh nilai t hitung 6,125 > 1,657 (t tabel) dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05, artinya gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dewan pelaksana pengelola Masjid Agung Jawa Tengah. Variabel disiplin kerja di peroleh nilai t hitung - 1,419 < 1,657 (t tabel) dengan taraf signifikansi 0,159 > 0,05 artinya disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dewan pelaksana pengelola Masjid Agung Jawa Tengah. Berdasarkan hasil uji F (simultan) diketahui bahwa F hitung > F tabel (20,337 > 2,68), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama – sama gaya kepemimpinan demokratif dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada dewan pelaksana pengelola Masjid

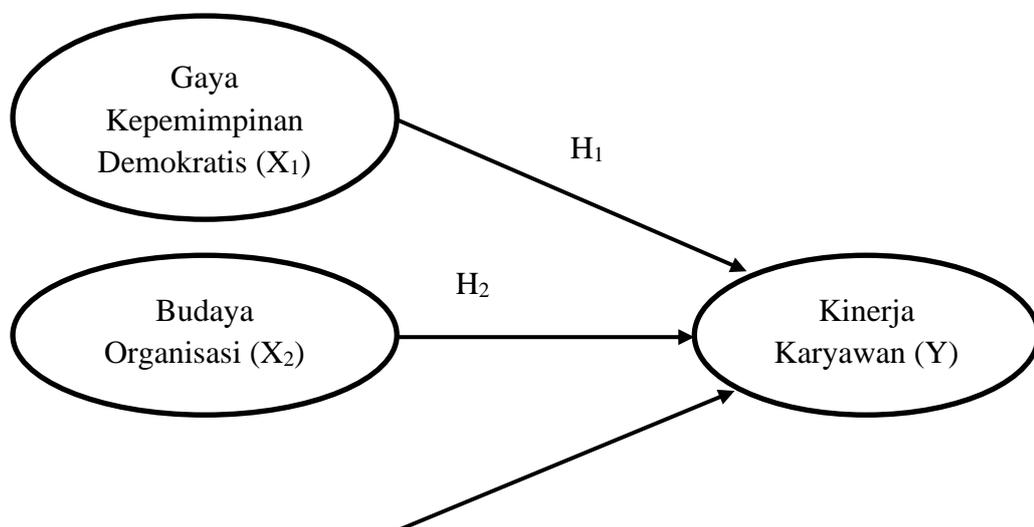
No	Nama. Tahun. Judul, Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
35	Silfiyana et al., 2023  Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Media Computer Jombang  Aktiva Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 3 No. 1 Januari Tahun 2023   Hal. 20 – 26	1. Gaya Kepemimpinan 2. Budaya Organisasi 3. Kinerja Karyawan	1. Analisis Regresi Linear Berganda 2. SPSS	Agung Jawa Tengah  Penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan parsial dari pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan pertama, variabel gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua, ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Ketiga, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

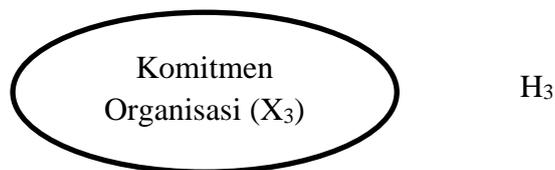
### C. Kerangka Berpikir

Model konseptual atau kerangka teoritis menurut Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa, kerangka berpikir adalah model abstraks mengenai bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi sebagai permasalahan yang penting. Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dijelaskan jika dalam penelitian ini sesuai dengan dua

variabel atau lebih. Sugiyono (2018) menjelaskan jika penelitian hanya menganalisis beberapa variabel, dengan ini peneliti tersebut menjelaskan gambaran teori pada setiap variabel, selain itu menjadi sebuah alasan pada keragaman nilai variabel yang diteliti.

Kerangka teoritis yang terdapat pada penelitian ini menggunakan 3 variabel terikat dan 1 variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi ketertarikan dasar peneliti untuk mengartikan serta menghasilkan variabel terikat, menyebutkan variabilitasnya maupun memperkirakannya, sedangkan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, entah secara negatif maupun positif. Adapun variabel pada penelitian yang akan dilakukan adalah gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu yakni penelitian oleh Agustin (2021), Aboramadan *et al.*, (2019) dan Loan, (2020) yang meneliti gaya kepemimpinan demokratis, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Kedua variabel tersebut dapat digambarkan dalam sebuah diagram sebagai berikut:





Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Penelitian Dari Agustin (2021), Aboramadan *et al.*, (2019) dan  
Loan, (2020)

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2018). Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Dari uraian diatas, peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta.

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya yang dimana dalam menggerakkan bawahannya dengan padangan bahwa makhluk yang mulia adalah seorang manusia (Fahri et al., 2022). Menurut Ferils & Utami (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang dapat mewedahi semua kepentingan orang yang dipimpin, sehingga mereka merasa keinginannya dapat terwadahi oleh pimpinannya. Sedangkan menurut Khumaira & Muhid (2022) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan model

kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin yang menjadikan kerjasama tim sebagai hal utama.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Donkor *et al.*, (2021) bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Djunaedi & Gunawan (2018) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2017) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian:

H<sub>1</sub>: Diduga Gaya Kepemimpinan Demokratis Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta.

2. Pengaruh Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta.

Budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Mulyani *et al.*, 2021). Sedangkan menurut Anggri *et al.* (2022) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya

kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan menurut Iqbal *et al.*, (2022) menjelaskan budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan di ajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam momproduksi produk, melayani konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aboramadan *et al.*, (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunadi & Adsila (2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Rahmadhani (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriani & Ramli (2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian:

H<sub>2</sub>: Diduga Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta.

3. Pengaruh Antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta.

Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang berhubungan langsung dengan partisipasi karyawan dan niat untuk tetap berada dalam organisasi serta dikaitkan dengan prestasi kerja (Katper *et al.*, 2020). Komitmen organisasi adalah aspek penting untuk mencapai keberhasilan organisasi karena karyawan yang berkomitmen tinggi akan mencurahkan lebih banyak waktu mereka dan melakukan upaya ekstra dalam pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Umar & Norawati, 2022). Ketika karyawan berkomitmen, organisasi akan menjadi lebih efektif dan produktif. Keberhasilan jangka panjang sebuah organisasi tergantung pada komitmen para karyawan (Veronika *et al.*, 2021). Oleh karena itu, komitmen organisasi adalah masalah penting untuk menjalankan organisasi. Upaya untuk meningkatkan tingkat komitmen organisasi dari setiap karyawan dapat mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Loan, (2020) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Umar & Norawati, (2022) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suhardi *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Astuti, (2022) menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian:

H<sub>3</sub>: Diduga Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inbisco Niagatama Semesta.