

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

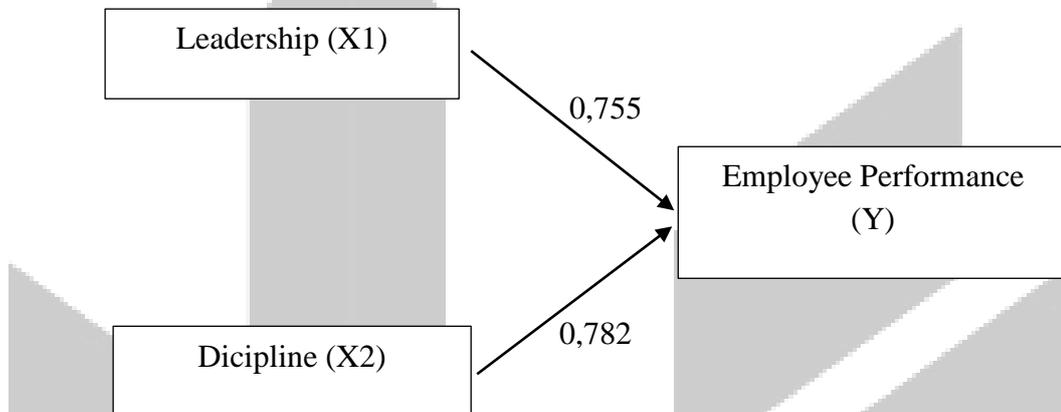
Penelitian terdahulu merupakan upaya penulis untuk mencari perbandingan dan untuk menemukan inspirasi baru yang akan membantu dalam proses penulisan penelitian, serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian yang sedang dikerjakan.

Pada sub bab ini penulis juga mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan tema dari **penelitian yang sedang** dilakukan oleh penulis.

##### **2.1.1 Ryani D. Parashakti, Agustinus Haryadi, and Muhammad Nashar (2018)**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Ryani D. Parashakti, Agustinus Haryadi, and Muhammad Nashar (2018), yang berjudul “*Effect of Styles and Leadership Work Discipline to Employee Performance (Case Study of PT. Telecommunication Indonesia Tbk Dki Jakarta)*”. Jurnal ini diterbitkan dalam “*2018 International Conference of Organizational Innovation, KnE Social Sciences*”. Penelitian ini dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan memilih tempat di PT. Telecommunication Indonesia Tbk Dki Jakarta dengan tujuannya untuk menganalisis Pengaruh Gaya dan Disiplin Kerja Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berikut merupakan kerangka pemikiran yang telah dilakukan oleh peneliti Ahmad Badawi Saluy & Susilo Raharjo (2018) :



Sumber : Ryani D. Parashakti, Agustinus Haryadi, and Muhammad Nashar (2018)

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Ryani D. Parashakti, Agustinus Haryadi, and Muhammad Nashar.

### Hasil Penelitian :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja pada kinerja karyawan. Subyek penelitian ini adalah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk DKI Jakarta. Penelitian ini dilakukan pada 145 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Oleh karena itu, data Analisis yang digunakan adalah analisis statistik berupa uji regresi linier berganda. Data dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan instrumen penelitian SPSS Versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk DKI Jakarta.

**Persamaan :**

1. Memiliki variabel X1 dan Y yang sama yaitu dimana pada X1 (gaya kepemimpinan) dan Y (kinerja karyawan).
2. Menggunakan metode yang sama dengan penelitian terdahulu yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif.
3. Pada penelitian terdahulu pengumpulan data sama dengan penelitian saat ini yaitu dengan menggunakan kuesioner.

**Perbedaan :**

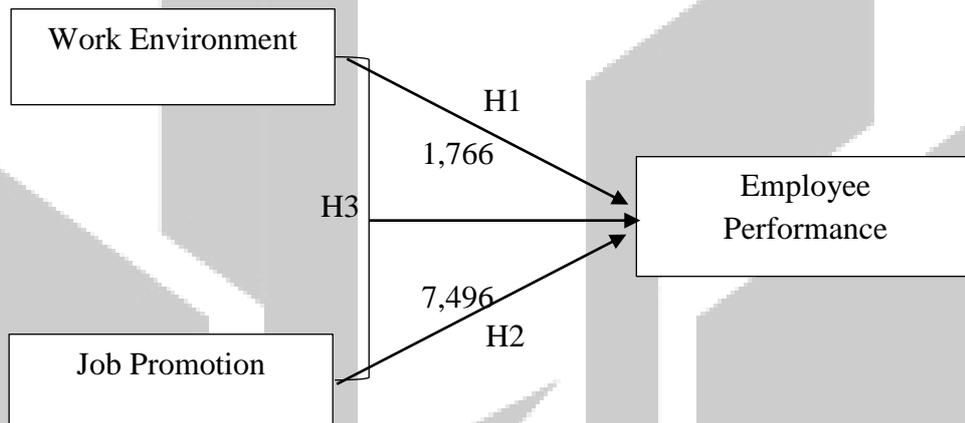
1. Penelitian terdahulu menggunakan analisis statistik berupa uji regresi linier berganda melalui SPSS, sedangkan untuk penelitian saat ini menggunakan PLS.
2. Penelitian terdahulu menggunakan sampel pada karyawan PT. Telecommunication Indonesia Tbk Dki Jakarta, sedangkan untuk penelitian saat ini menggunakan sampel karyawan pada kantor Kecamatan Wonokromo Surabaya.

**2.1.2 Neli Hajar, Al-Munfarijah, Laelatul Maghfiroh (2021)**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Neli Hajar, Al-Munfarijah, Laelatul Maghfiroh (2021), yang berjudul “*Work Environment Relations And Job Promotion Against Employee Performance*”. Jurnal ini diterbitkan dalam “*International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*” Penelitian ini dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan memilih tempat pada PT di Kabupaten Brebes dengan tujuannya untuk

menganalisis Hubungan Lingkungan Kerja Dan Promosi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berikut merupakan kerangka pemikiran yang telah dilakukan oleh peneliti Neli Hajar, Al-Munfarijah, Laelatul Maghfiroh (2021) :



Sumber : Neli Hajar, Al-Munfarijah, Laelatul Maghfiroh (2021)

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran Neli Hajar, Al-Munfarijah, Laelatul Maghfiroh.

### Hasil Penelitian :

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Suatu perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuannya jika suatu perusahaan memiliki karyawan dengan kinerja yang berkualitas dan kuantitas, namun berbeda jika di dalam perusahaan tersebut terdapat karyawan dengan kinerja yang kurang mumpuni, maka dapat dipastikan perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai akan meningkat jika dalam bekerja, pegawai mendapatkan lingkungan kerja yang memadai dan kompensasi berupa kenaikan pangkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan promosi

jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT di Kabupaten Brebes. Populasi data yang digunakan dalam proses penelitian ini adalah perguruan tinggi swasta di Kendal yang berjumlah 50. Pertanyaan dalam kuesioner ini berkaitan erat dengan lingkungan kerja dan promosi dari perspektif persepsi kinerja pegawai. Penelitian ini menjelaskan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan promosi jabatan memiliki hubungan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

**Persamaan :**

1. Memiliki variabel Y yang sama yaitu dimana merupakan Y (kinerja karyawan).
2. Pada penelitian terdahulu pengumpulan data sama dengan penelitian saat ini yaitu dengan menggunakan kuesioner.
3. Menggunakan metode yang sama dengan penelitian terdahulu yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif.

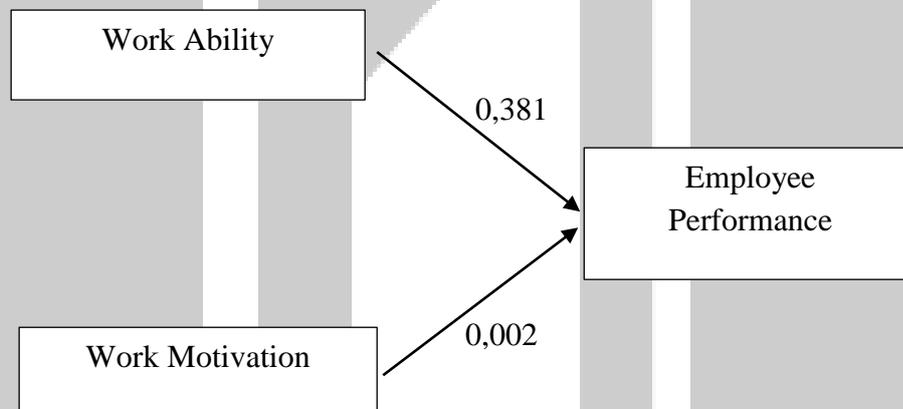
**Perbedaan :**

1. Penelitian terdahulu menggunakan analisis data rata – rata hubungan antar variabel melalui SPSS, sedangkan untuk penelitian saat ini menggunakan PLS.
2. Penelitian terdahulu menggunakan sampel pada karyawan perguruan tinggi swasta di kota Kendal, sedangkan untuk penelitian saat ini menggunakan sampel karyawan pada kantor Kecamatan Wonokromo Surabaya.

### **2.1.3 Iin Emy Prastiwi, Sri Laksmi Pardanawati, Deni Kurniawan (2022)**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Iin Emy Prastiwi, Sri Laksmi Pardanawati, Deni Kurniawan (2022), yang berjudul “*Employee Performance : Work Ability And Work Motivation*”. Jurnal ini diterbitkan dalam “*International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*”. Penelitian ini dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan memilih tempat di Bank BTN Syariah KCS Solo dengan tujuannya untuk menganalisis Kinerja Karyawan : Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja.

Berikut merupakan kerangka pemikiran yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu Iin Emy Prastiwi, Sri Laksmi Pardanawati, Deni Kurniawan (2022) :



Sumber : Iin Emy Prastiwi, Sri Laksmi Pardanawati, Deni Kurniawan (2022)

Gambar 2.3

Kerangka Pemikiran Iin Emy Prastiwi, Sri Laksmi Pardanawati, Deni Kurniawan.

#### **Hasil Penelitian :**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Bank BTN Syariah KCS Solo. Variabel

bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja dan motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 pegawai Bank BTN Syariah KCS Solo. Semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Bank BTN Syariah Kcs Solo hendaknya meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan motivasi dengan berbagai inovasi, misalnya pembekalan motivasi disela-sela jam kerja, mengundang motivator dan lain sebagainya agar motivasi pegawai tetap tinggi.

**Persamaan :**

1. Memiliki variabel Y yang sama yaitu dimana merupakan Y (kinerja karyawan)
2. Menggunakan metode yang sama dengan penelitian terdahulu yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif.
3. Pada penelitian terdahulu pengumpulan data sama dengan penelitian sekarang yaitu dengan menggunakan kuesioner.

**Perbedaan :**

1. Penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS, sedangkan untuk penelitian saat ini dengan menggunakan PLS.

2. Penelitian terdahulu menggunakan sampel pada karyawan Bank BTN Syariah KCS Solo, sedangkan untuk penelitian saat ini menggunakan sampel karyawan pada kantor Kecamatan Wonokromo Surabaya.

Tabel 2.1  
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ryani D. Parashakti, Agustinus Haryadi, and Muhammad Nashar (2018)	Effect of Styles and Leadership Work Discipline to Employee Performance (Case Study of PT. Telecommunication Indonesia Tbk DKI Jakarta)	X1 = Leadership style X2 = Work discipline Y = Employee performance	145 responden dari karyawan PT. Telecommunication Indonesia Tbk Dki Jakarta	Analisis statistik berupa uji regresi linier berganda	Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Neli Hajar, Al-Munfarijah, Laelatul Maghfiroh (2021)	Work Environment Relations And Job Promotion Against Employee Performance	X1 = Work environment X2 = Job promotion Y = Employee performance	100 responden dari karyawan perguruan tinggi swasta di kota Kendal	Analisis data rata-rata	Lingkungan kerja memiliki hubungan yang tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan promosi jabatan memiliki hubungan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3.	Iin Emy Prastiwi, Sri Laksmi Pardanawati, Deni Kurniawan (2022)	Employee Performance: Work Ability And Work Motivation	Y = Employee Performance X1 = Work Ability X2 = Work Motivation	40 pegawai Bank BTN Syariah KCS Solo	Analisis regresi linier berganda	Kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh

No	Nama Dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data diolah (Parashakti et al., 2018); (Hajar et al., 2021); (Prastiwi et al., 2022)

## 2.2 Landasan Teori

Pada penelitian baru memiliki penelitian yang terlebih dahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain yang ada pada penelitian terdahulu dengan hal ini memiliki landasan teori variabel dari beberapa peneliti pada penelitian terdahulu.

### 2.2.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan Menurut Sutrisno (2011) dalam Parashakti et al., (2018: 422). Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan cara memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Robbins (2015) dalam Nilasari & Sulastiningtyas (2018: 97), mendefinisikan bahwa kepemimpinan sebagai “kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok pencapaian target”. Jadi, kepemimpinan didefinisikan ke dalam sifat-sifat individu seperti: kebiasaan, interaksi dan persepsi dari seseorang.

Indikator gaya kepemimpinan menurut Sunyoto (2013: 35) dalam Farida et al., (2022: 168) yaitu, sebagai berikut:

#### 1. Cara berkomunikasi

Dalam cara berkomunikasi ini merupakan kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan

orang lain tersebut dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, baik secara langsung (lisan) atau tidak langsung (pesan).

## 2. Memberi motivasi

Dalam pemberian motivasi ini merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau untuk menggerakkan kemampuannya (dalam hal ini bisa berbentuk keahlian atau keterampilan). Untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

## 3. Kemampuan kepemimpinan

Dalam kemampuan kepemimpinan ini dimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

## 4. Pengambilan keputusan

Kemampuan dalam mengambil keputusan merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dalam mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang tepat untuk mengambil suatu keputusan.

## 5. Kekuatan positif

Kekuatan positif dalam hal ini mampu mengendalikan sesuatu dengan terarah.

Indikator gaya kepemimpinan menurut Robbins (2015) dalam Nilasari & Sulastiningtyas (2018: 104). Yaitu, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan partisipatif

Yaitu dimana atasan melibatkan partisipasi bawahan dan membrikan jalan keluar.

2. Kepemimpinan

Mengikuti semua keputusan yang sudah atasan buat dan meningkatkan kesadaran agar mematuhi peraturan yang ada.

3. Kepemimpinan yang mendukung

Memantau semua konflik yang ada dan memberikan solusi atas konflik tersebut.

4. Kepemimpinan berdasarkan prestasi

Memberikan motivasi dalam penyelesaian tugas dan juga agar meningkatkan kemampuan yang ada.

Berdasarkan uraian dan indikator yang telah dijabarkan, maka dalam hal ini peneliti merujuk pada definisi penelitian terdahulu dari gaya kepemimpinan menurut Sutrisno (2011) dalam Parashakti et al., (2018: 422), dan indikator gaya kepemimpinan menurut Sunyoto (2013: 35) dalam Farida et al., (2022: 168).

### **2.2.2 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Diana (2015) dalam Hajar et al., (2021: 1357). Lingkungan kerja adalah alat atau fasilitas yang ada di sekitar seseorang yang bekerja, termasuk standar operasional kerja baik individu maupun kelompok.

Lingkungan kerja adalah seluruh area dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Selain fasilitas penunjang lainnya yaitu reward, reward tidak harus berupa uang materi, reward bisa berupa kenaikan pangkat atau promosi jabatan, dengan tujuan menjadi tambahan semangat bagi pegawai dalam mengabdikan diri pada instansi atau perusahaan.

Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada di sekitar pekerja yang mampu memberikan pengaruh bagi pekerja dalam melaksanakan tugasnya Sunyoto (2012) dalam Hajar et al., (2021: 1358).

Menurut Sedarmayanti (2011: 28) dalam Agung et al., (2018: 1249) terdapat enam indikator lingkungan kerja yaitu, sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Pencahayaan dalam hal ini merupakan suatu penyinaran pada suatu ruang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara lebih efektif.

2. Suhu udara

Dalam hal ini suhu udara dalam lingkungan kerja merupakan kelembaban yang sudah memenuhi syarat dalam suatu ruang kerja.

3. Tingkat kebisingan

Tingkat kebisingan dalam lingkungan kerja tidak hanya sebatas ruang kerja yang hening dan kondusif, tetapi dimana ruang kerja yang nyaman dan tingkat kebisingan yang rendah.

4. Penggunaan warna

Dalam lingkungan kerja penggunaan warna ini sangatlah penting, dikarenakan penggunaan warna yang tidak sesuai juga akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

#### 5. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja dalam lingkungan kerja ini juga mempengaruhi dalam kualitas bekerja, dikarenakan jika kemampuan kerja seorang karyawan dirasa kurang maka juga akan mempengaruhi kualitas pekerjaan atas tugas yang telah diberikan.

#### 6. Hubungan kerja

Didalam suatu perusahaan pasti seorang pemimpin akan memberikan contoh kepada bawahannya agar membina hubungan baik dengan sesama rekan kerja agar menciptakan suatu hubungan kerja yang baik.

Indikator lingkungan kerja menurut Nitiseminto (2002) dalam Nilasari & Sulastiningtiyas (2018: 105) yaitu, sebagai berikut :

##### 1. Suasana bekerja

Yaitu sirkulasi udara dan kondisi kebersihan lingkungan yang baik.

##### 2. Hubungan antar rekan kerja

Menjalin kerjasama, komunikasi, dan hubungan yang baik antar sesama rekan kerja.

##### 3. Ketersediaan fasilitas kerja

Ketersediaan fasilitas kerja yang mumpuni seperti alat – alat yang digunakan untuk bekerja sehari – hari.

Berdasarkan uraian dan indikator yang telah dijabarkan, maka dalam hal ini peneliti merujuk pada definisi penelitian terdahulu dari lingkungan kerja menurut Diana (2015) dalam Hajar et al., (2021: 1357), dan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011: 28) dalam Agung et al., (2018: 1249).

### **2.2.3 Motivasi Kerja**

Motivasi kerja menurut Bakri (2018) dalam Prastiwi et al., (2022: 3). Manajer yang dapat memotivasi karyawannya akan meningkatkan kinerja perusahaan dan meningkatkan retensi karyawan.

Motivasi menjadi penting karena motivasi menyebabkan perilaku pegawai menjadi aktif dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang optimal Sukardi dan Raharjo (2020) dalam Prastiwi et al., (2022: 3).

Terdapat indikator motivasi kerja menurut Widodo (2015) dalam Farida et al., (2022: 166) yaitu, sebagai berikut :

1. **Kebutuhan fisiologis**

Kebutuhan dasar (misalnya: makanan, minuman, dan perlindungan fisik).

2. **Kebutuhan keamanan**

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja (misalnya: asuransi kecelakaan, kesehatan, tunjangan, dan dana pensiun).

3. **Kebutuhan sosial atau rasa memiliki**

Perlunya diterima dengan baik dalam kelompok unit kerja agar terjalin hubungan kerja yang harmonis dibuat.

4. **Kebutuhan akan harga diri**

Kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain, dan untuk dihargai atas pekerjaan yang telah dicapai.

5. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengungkapkan ide, memberikan penilaian, kritik, dan prestasi.

Indikator motivasi kerja menurut Robbins (2016) dalam Nilasari & Sulastiningtyas (2018: 105) yaitu, sebagai berikut :

1. **Kebutuhan untuk berprestasi**

Yaitu semangat dalam bekerja dan mengembangkan ide atau inovasi baru, dalam hal ini berani menghadapi resiko yang mungkin terjadi.

2. **Kebutuhan untuk kekuasaan**

Meningkatkan kesadaran bawahan akan peraturan yang ada.

3. **Kebutuhan akan afiliasi**

Memotivasi bawahan dalam menyelesaikan tugas serta meningkatkan kemampuan yang ada.

Berdasarkan uraian dan indikator yang telah dijabarkan, maka dalam hal ini peneliti merujuk pada definisi penelitian terdahulu dari motivasi kerja menurut

Bakri (2018) dalam Prastiwi et al., (2022: 3), dan indikator motivasi kerja menurut Widodo (2015) dalam Farida et al., (2022: 166).

#### **2.2.4 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menurut Kasmir (2018) dalam Prastiwi et al., (2022: 2) merupakan dasar dari kinerja suatu organisasi yang dipengaruhi oleh karakteristik karyawan, motivasi, harapan dan penilaian yang dilakukan manajemen atas pencapaian hasil kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara, (2017) dalam Prastiwi et al., (2022: 2) kinerja karyawan adalah hasil pencapaian prestasi kerja pegawai untuk menyelesaikan tugas yang ada.

Menurut Robbins (2006: 260) dalam Agung et al., (2018: 1249). Ada enam indikator kinerja pegawai yaitu, sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan dengan baik dan terarah.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan. Kuantitas kerja juga dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan masing – masing.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan suatu informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan.

#### 4. Efektivitas kerja

Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang dimana meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### 5. Kemandirian

Kemandirian dalam hal ini merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai seorang individu dalam mewujudkan keinginan atau cita – cita.

#### 6. Keinginan untuk berkembang

Dalam hal ini perusahaan memberikan kesempatan untuk para karyawannya agar dapat berkembang, misalnya dalam hal mengambil keputusan dalam suatu rapat.

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2015) dalam Nilasari & Sulastiningtiyas (2018: 105) yaitu, sebagai berikut :

##### 1. Kualitas

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan dan meminimalkan masalah dengan penyelesaian yang baik.

##### 2. Kuantitas

Fokus dalam mencapai target dan mengatur volume pekerjaan dengan teratur.

### 3. Efektivitas

Merasa puas dengan hasil pekerjaan dan bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku.

### 4. Hasil akhir

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diharapkan.

### 5. Peluang pengembangan

Inisiatif ditempat kerja dan menunjukkan keahlian dan kemampuan yang ada.

Berdasarkan uraian dan indikator yang telah dijabarkan, maka dalam hal ini peneliti merujuk pada definisi penelitian terdahulu dari kinerja karyawan menurut Kasmir (2018) dalam Prastiwi et al., (2022: 2), dan indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2006: 260) dalam Agung et al., (2018: 1249).

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

Hubungan antar variabel ini merupakan variabel bebas dan variabel terikat biasanya dikaitkan dengan analisis hubungan kausal atau hubungan sebab akibat. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada penelitian Parashakti et al., (2018: 427) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil output dapat diketahui nilai reliabilitas variabel bebas gaya kepemimpinan diperoleh hasil bahwa koefisien reliabilitas variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini

menunjukkan nilai cronbach's alpha 0,755 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dinyatakan reliabel karena  $> 0,60$ .

Penelitian Arif & Saluy (2020) dalam Fazri et al., (2022: 578) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. juga membuktikan bahwa pengaruh kepemimpinan secara keseluruhan positif terhadap kinerja pegawai yang menjelaskan kepemimpinan sebagai peran informatif dalam menjalankan fungsi pengawasan, fungsi komunikasi, dan hubungan masyarakat yang dijalankan dengan baik dan benar. dapat mendukung peningkatan kinerja bawahannya. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan variabel yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan berbagai masalah.

### **2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian Dhermawan, et al., (2012) dalam Hajar et al., (2021: 1358) memperoleh hasil analisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan. Dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan. Artinya baik tidaknya kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat kualitas lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang diperhatikan secara serius oleh perusahaan akan mampu meningkatkan tingkat kualitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga merupakan hal-hal yang ada di sekitar pekerja yang mampu memberikan pengaruh bagi pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam (Agung et al., 2018: 1254). (2017) Bhanu dan Babu (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja seperti yang ditemukan oleh Hameed, et al. (2014), Njoroge dan Kwasira (2015) dan Aslam, dkk. (2015). Demikian pula temuan sebelumnya oleh Mathews dan Khann (2016), Lankeshwara (2016), Chandra dan Priyono (2016) dan Riyanto, et al. (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dan juga hasil penelitian ini didukung oleh temuan Fadlallah (2015), Ndulue dan Ekechukwu (2016) dan Octaviannand, et al. (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

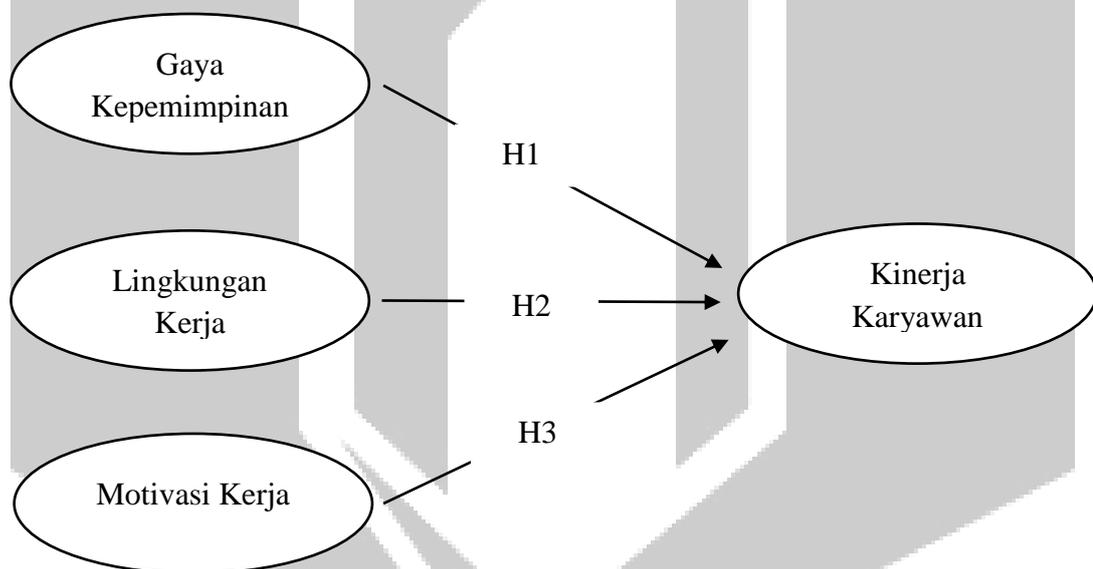
### **2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada penelitian Prastiwi et al., (2022: 8) menghasilkan motivasi kerja yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank BTN Syariah Kcs Solo. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank BTN Syariah Kcs Solo. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat. Hal ini dapat dijelaskan dengan adanya motivasi kerja, dapat meningkatkan kontribusi karyawan terhadap totalitas kerja. Tidak ada waktu yang terbuang selama jam kerja. Setiap pagi pegawai Bank BTN Syariah Kcs Solo, datang pukul 06.30, dan mengerjakan formulir motivasi 10-15 menit sebelum mulai bekerja. Berdasarkan tabel uji t diperoleh hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan tanda nilai  $0,002 < 0,05$  atau  $t \text{ hitung } 3,278 >$  dari  $t\text{-tabel } 2,02619$ .

Pada penelitian Farida et al., (2022: 167) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gramedia Asri Media Cabang Zamrud Bintaro, menyatakan hasil pengujian hipotesis secara keseluruhan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Berdasarkan koefisien determinasi, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68,06% dan sisanya sebesar 31,94% dipengaruhi oleh variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini. (Fakhri, 2016).

#### 2.4 Kerangka Pemikiran



Sumber : Data diolah (Parashakti et al., 2018); (Hajar et al., 2021); (Prastiwi et al., 2022)

Gambar 2.4

Kerangka Pemikiran Penelitian Nabilah Nydia Hardiyanti

## **2.5 Hipotesis Penelitian**

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan