

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2015) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sastro chadiwiryono (2013) bahwa kinerja tergantung pada kemampuanpembawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya *performance (help)*, insentif materi maupun nonmateri (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan non insentif) dan teknologi.

Menurut Wijono (2010), kinerja pegawai secara umum adalah merupakan gambaran prestasi yang telah dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya. Kinerja adalah merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut Cole, dkk, (dalam Alfatamma, 2020) kinerja adalah menggambarkan kinerja sebagai proses berkelanjutan untuk

meningkatkan kinerja individu dengan menyelaraskan dengan yang diinginkan (dengan tujuan strategis organisasi) secara informal, sehari-hari, dan secara informasi/sistematis melalui wawancara penilaian dan penetapan tujuan. Pekerjaan yang dilakukan dalam kapasitas manajemen tenaga kerja.

Menurut Wibowo (2014) mengemukakan kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Dari definisi diatas dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau terget tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peranatau terget yang ditentukan sebelumnya.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh Wibowo (2014), sebagai berikut :

1. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan atau kelangsungan hidup perusahaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2. Standar Pelayanan

Standar mempunyai arti penting karena memberi tahu kapan suatu pekerjaan dapat terselesaikan.

3. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat yang dipergunakan untuk membantu menyelesaikan membantu pekerjaan.

4. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja yang meliputi monitoring, hasil pekerjaan dan evaluasi.

5. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan pemberian penghargaan atau reward.

6. Peluang

Pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya dan mendapat kesempatan untuk memberi saran atau pendapat.

Dari uraian di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dari teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang karyawan.

2.1.3 Indikator yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas

yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016).

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karya itu meningkat atau

menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015). Menurut Rivai (2010) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat di ambil manfaatnya untuk digunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya (Hasibuan, 2014)

Menurut pengertian lainnya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018).

Berdasar uraian diatas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah

keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahan nya. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah gaya yang dapat memaksimumkan kinerja, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah untuk menyesuaikan dengan segala situasi.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinana seseorang tidak lahir begitu saja, melainkan ada factor- faktor yang mempengaruhinya. Berikut sejumlah faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan :

1. Karakteristik Pribadi Pemimpin

Kecerdasan dan motivasi tinggi dari dalam diri pribadi pemimpin akan mempengaruhi gaya kepemimpinannya. Mereka umumnya memiliki tingkat intelegensi yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan para anggota tim.

2. Kecakapan dan Pengalaman

Gaya kepemimpinan seseorang akan terbentuk berdasarkan tingkat kecakapan pemimpin untuk menyelesaikan tugas dengan hasil optimal dalam waktu singkat, serta bisa memanfaatkan semua tenaga dan sarana secara efisien. Pengalaman yang dimiliki juga akan menjadi pertimbangan pemimpin untuk memilih gaya kepemimpinan yang sesuai.

3. Situasi dan Kondisi

Situasi dan kondisi yang berbeda akan membentuk gaya kepemimpinan yang berbeda pula. Misalnya, pada saat situasi sedang kacau, maka akan lebih efektif jika pemimpin yang *in charge* adalah seseorang yang karismatik atau jika organisasi mengalami *stuck* dan tidak berkembang, maka diperlukan pemimpin yang transformasional untuk menggebrak semuanya. Seperti itulah bagaimana situasi bisa menjadi faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan seseorang.

2.2.3 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut teori Path Goal (2016) jenis-jenis gaya kepemimpinan dibagi menjadi empat yaitu :

1. Kepemimpinan Direktif

Tipe gaya kepemimpinan ini sama dengan model kepemimpinan otokratis bahwa pendekatan yang dilakukan melalui tekanan.

2. Kepemimpinan Supportif

Gaya kepemimpinan ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran atau ide dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.

4. Kepemimpinan Berorientasi

Pada prestasi Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang anggotanya untuk berprestasi dan menjadi lebih baik. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

Selain itu ada 5 gaya kepemimpinan paling umum :

1. Gaya Demokratis

Dengan mengadopsi gaya demokratis, seorang pemimpin menjadikan anggota timnya sebagai bagian untuk mengambil keputusan. Setiap anggota tim memiliki suara yang sama bobotnya. Selain itu, pemimpin dengan gaya ini melibatkan semua anggota tim untuk mencapai *goals* bersama.

2. Gaya Autokratis

Sementara itu, pemimpin dengan gaya autokratis berkebalikan

dengan demokratis. Mereka memutuskan segala sesuatunya sendiri tanpa meminta pertimbangan dari anggota organisasi. Gaya autokratis tidak sesuai dalam semua situasi setiap saat, tetapi dapat sangat berguna dalam karier tertentu, seperti dinas militer, dan dalam kasus tertentu, seperti saat krisis.

3. Gaya Transformasional

Pemimpin yang mengadopsi gaya transformasional ingin melakukan perubahan. Gebrakan yang dilakukan bisa berupa peningkatan kebudayaan, membalikkan keadaan, juga mendapatkan keuntungan yang lebih.

4. Gaya Transaksional

Pemimpin dengan gaya transaksional tidak akan mengubah keadaan yang sudah stabil. Mereka lebih berfokus agar tim melakukan tugas sesuai dengan semestinya. Fokus lebih ditekankan untuk rencana-rencana jangka pendek. Kekurangannya, anggota tim akan kurang bisa mengekspresikan kreativitas mereka.

5. Gaya *Laissez-Faire*

Gaya kepemimpinan yang terakhir adalah *laissez-faire*. Pemimpin akan meminta timnya untuk membantu memimpin organisasi. Dalam perusahaan dengan gaya kepemimpinan *laissez-faire*, struktur manajemen cenderung datar, yang berarti tidak memiliki hierarki. Dengan kepemimpinan *laissez-faire*, anggota tim mungkin bertanya-tanya siapa pembuat keputusan akhir atau dapat mengeluh tentang kurangnya kepemimpinan, yang dapat diterjemahkan menjadi kurangnya arahan

2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam (Setiawan, 2019) mengatakan indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah akan meraih kebahagiaan.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya.. Lingkungan Kerja menurut Affandi (2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Isyandi dalam (Pranitasari, 2018), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja untuk membantu pegawai menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai di suatu instansi/perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009), secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik yaitu berupa asset fisik yang dimiliki perusahaan dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang di dalamnya mencakup hal-hal seperti perilaku orang-orang yang berada dalam organisasi tersebut. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan dan membuat mereka bekerja lebih giat untuk meningkatkan kinerja mereka.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada disekitar pegawai baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pemimpin organisasi. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas dan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal jika dalam lingkungan kerja mereka terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dan beban yang diberikan guna meningkatkan nilai positif bagi perusahaan

2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan kerja langsung
- b. Lingkungan kerja tidak langsung

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja meliputi :

1. Lingkungan kerja fisik dengan indikator, yaitu :
 - a. Peralatan kerja atau perlengkapan kerja
 - b. Suasana kerja
2. Lingkungan kerja non fisik dengan indikator, yaitu
 - a. Hubungan dengan atasan
 - b. Hubungan dengan bawahan
 - c. Hubungan dengan rekan kerja

2.4 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan mengenai penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya :

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

h

No	Peneliti	Judul dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	<ul style="list-style-type: none"> • Reza Nurul Ichsan • Lukman Nasution • Sarman Sinaga • Dhoni Marwan 	<i>The influence of leadership style, organization changes on employee performance with an environment work as an interveing vaiabel at pt. Bank Sumut Binjai branch</i>	<i>Data analisis using Path Analysis (A combined model between multiple regression and intervening models). The results showed a direct influence of Leadership Style (X1) affecting Employee Performance (Y) by 0.337 or 34%. Organizational Change (X2) affects Employee Performance (Y) by 0.467 or 47%. Leadership Style (X1) affects the Work Environment</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variable penelitian 2. sampel 3. instansi yang diteliti 4. Teknik penelitian

No	Peneliti	Judul dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
			<p>(Z) by 0.289 or 29%. Organizational Change (X2) affects the Work Environment (Z) by 0.331 or 33%. Employee Performance (Y) affects the Work Environment (Z) by 0.454 or 45%. This research also showed the indirect influence of Leadership Style on Employee Performance Through Work Environment by 0.152 or by 15%. And the indirect influence of Organizational Changes on Employee Performance through the Work Environment is 0.212 or 21%.</p>	
2	<ul style="list-style-type: none"> • Irwan Pancasila • Siswoyo Harianto Beni Agus Sulistiyo 	<p><i>Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia (2020</i></p>	<p><i>Data analysis technique employed structural equation modeling (SEM) with AMOS 22. The results of the study show that leadership and work motivation have a positive and significant effect on job satisfaction. Leadership has a more considerable influence (0.263) than work motivation (0.171) toward employee job satisfaction. The influence of leadership</i></p>	<p>1. Variable penelitian 2. sampel 3. instansi yang diteliti 4. Teknik penelitian.</p>

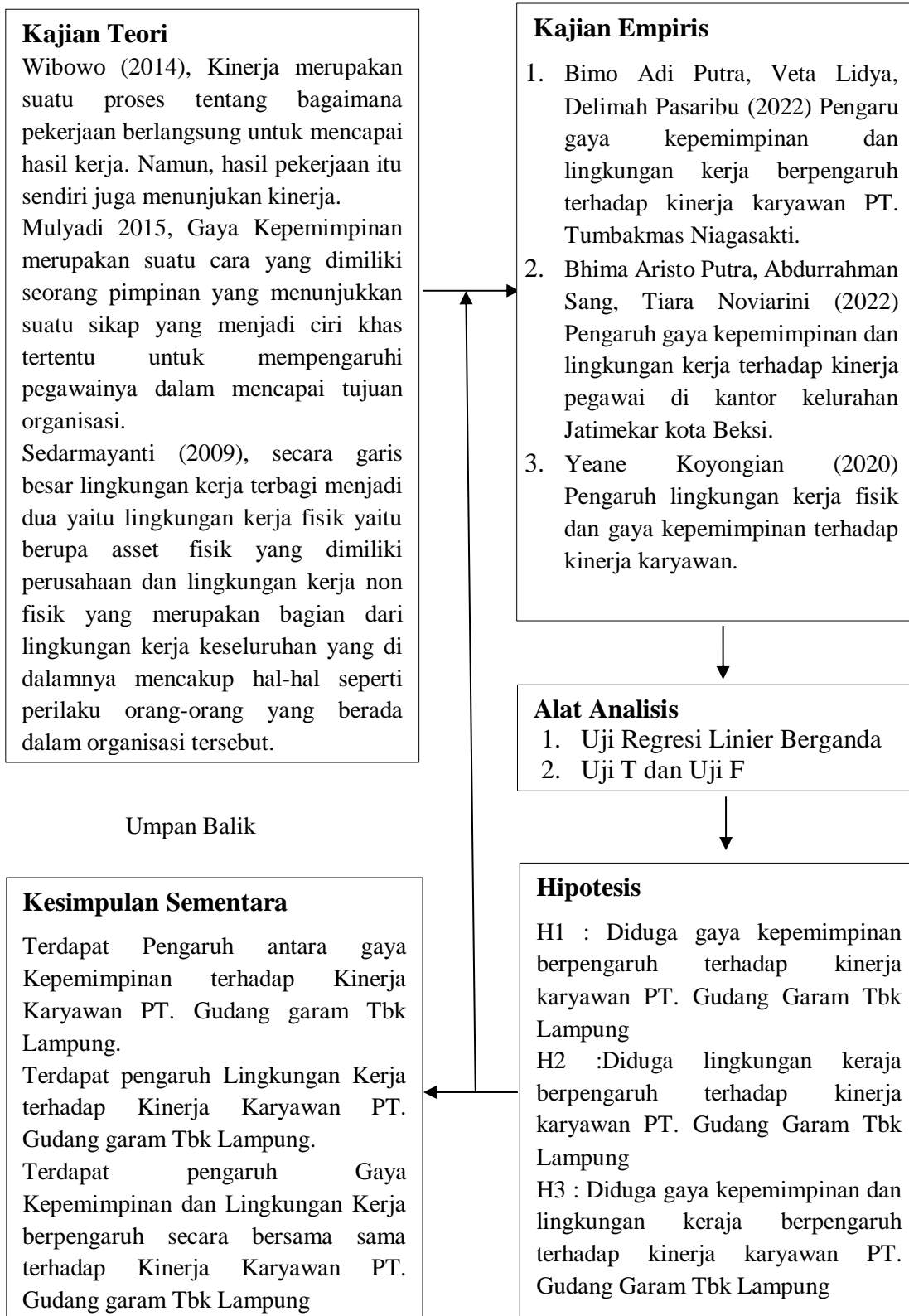
No	Peneliti	Judul dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
			<p><i>towards job performance is 0.175. The influence of work motivation towards job performance is 0.166. Job satisfaction has the most dominant influence (0.363) towards employee performance. The direct effect of leadership on employee performance is 0.175 greater than the indirect influence of leadership on employee performance through employee job satisfaction, which is only 0.096. Likewise, the direct effect of work motivation towards employee performance is 0.166 greater than the indirect effect of work motivation towards employee performance through employee job satisfaction, which is only 0.062. Thus, job satisfaction does not mediate the effects of leadership and work motivation toward employee performance.</i></p>	
3	Bimo Adi Putra Veta Lidya Delimah	Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	1. Sampel 2. instansi yang diteliti 3. Teknik penelitian.

No	Peneliti	Judul dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Pasaribu (2022)	pada PT. Tumbakmas Niagasakti (2022)	<p>karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,775 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan t-tabel $df=64$ sebesar 1,99773.</p> <p>2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t pada variabel lingkungan kerja sebesar 8,524 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan t-tabel $df=64$ sebesar 1,99773.</p> <p>3. Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil uji F sebesar 83,801 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan F-tabel sebesar 3,14.</p>	
4	Bhima Aristo Putra Abdurrahman Sang Tiara Noviarini (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kota Kelurahan Jatimekar Kota Bekasi	Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Jatimekar Kota Bekasi, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Jatimekar Kota Bekasi, dan gaya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variable penelitian 2. sampel 3. instansi yang diteliti 4. Tempat Penelitian

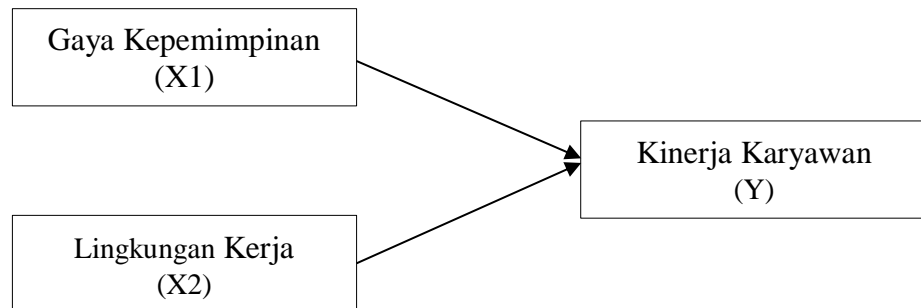
No	Peneliti	Judul dan Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
			kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Jatimekar Kota Bekasi.	
	Yeane Koyongian (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan SMA Advent di Minahasa Utara	Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan suportif dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan direktif, partisipatif dan berorientasi prestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variable penelitian 2. sampel 3. instansi yang diteliti 4. Teknik penelitian

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran



Gambar 2.2. Paradigma penelitian



2.6 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016), hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

2.6.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan (X1)

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bimo Adi Putra, Veta Lidya, Delimah Pasaribu, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tumbakmas Niagasakti.

H1 : Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Gudang Garam Tbk Lampung

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (X2)

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiapharinya. Lingkungan Kerja menurut Affandi (2018) adalah sesuatu

yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bhima Aristo Putra, Abdurrahman Sang, Tiara Noviarini dimana hasil peneliti mengungkapkan bahwa, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kelurahan Jatimekar kota Bekasi.

H2: Ada Pengaruh Lingkungan Kerja kerja terhadap Kinerja kerja Karyawan PT Gudang Garam Tbk Lampung

2.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan.

Menurut Wibowo (2014) mengemukakan kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Yeane Koyongian dimana Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3: Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja secara Bersama sama terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Gudang Garam Tbk Lampung.