

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

2.1.1.Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu perusahaan memiliki suatu peran yang penting, dimana proses aktivitas perusahaan direncanakan oleh pimpinan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin yang diberikan wewenang untuk memimpin dalam menjalankan perusahaan harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih baik agar perusahaan makin berkembang. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain memahami dan setuju dengan apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana melakukan tugas tersebut secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok mencapai tujuan bersama (*shared goal*) [2]. Kepemimpinan menyangkut hal mengatasi perubahan. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan kemudian mereka menyatukan orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan mengilhami mereka untuk mengatasi rintangan-rintangan [3].

Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, mendisiplin kerja, memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya [4]. Adapun juga teori lain bahwa kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok sehingga ditemukan 3 implikasi yaitu kepemimpinan [5]:

1. Harus melibatkan orang lain (bawahan / pengikut)
2. Mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama (antara pemimpin dan anggota), terdiri dari :
 - a) Kekuasaan imbalan (*reward power*)
 - b) Kekuasaan paksaan (*coercive power*)
 - c) Kekuasaan sah (*legitimate power*)
 - d) Kekuasaan referensi (*referent power*)
 - e) Kekuasaan ahli (*expert power*).

3. Kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara.

Beikut ini adalah sifat – sifat pemimpin yaitu [6]:

1. Kekuatan

Kekuatan badaniah dan rohaniah merupakan pokok bagi pemimpin yang harus bekerja lama dan berat pada waktu – waktu yang lama serta tidak teratur, dan ditengah – tengah situasi yang sering tidak menentu.

2. Stabilitas Emosi

Pemimpin yang baik itu memiliki emosi yang stabil, artinya seorang pemimpin tidak mudah tersinggung perasaan dan tidak meledak-ledak secara emosional.

3. Pengetahuan Tentang relasi Insani

Seorang pemimpin harus memajukan dan mengembangkan bakat serta potensi anggotanya, untuk dapat bersama – sama maju dan merasakan kesejahteraan.

4. Kejujuran

Pemimpin yang baik harus memiliki kejujuran yang tinggi, yaitu jujur pada diri sendiri dan pada orang lain (terutama bawahannya).

5. Objektif

Pertimbangan pemimpin itu harus berdasarkan hati nurani yang bersih, supaya objektif (tidak subjektif, berdasarkan prasangka sendiri).

6. Dorongan Pribadi

Keinginan dan kesesuaian untuk menjadi pemimpin itu harus muncul dari dalam hati dan sanubari sendiri.

7. Keterampilan Berkomunikasi

Pemimpin diharapkan mahir menulis dan berbicara, mudah menangkap maksud orang lain, cepat menangkap esensi pernyataan orang luar dan mudah memahami maksud para anggotanya.

8. Kemampuan Mengajar

Pemimpin baik diharapkan dapat menjadi guru yang baik bagi bawahannya, mengajar secara sistematis dan intensional pada sasaran tertentu, guna mengembangkan pengetahuan dan keterampilan para pengikutnya.

9. Keterampilan Sosial

Seorang pemimpin harus dapat bersikap ramah, terbuka, dan mudah menjalin persahabatan berdasarkan rasa saling percaya dan mempercayai.

10. Cakap Secara Teknis atau Manajerial

Pemimpin harus superior dalam satu atau beberapa kemahiran teknis tertentu, juga memiliki kemahiran untuk membuat rencana, mengelola, menganalisis keadaan, dan membuat keputusan yang baik.

Berikut ini dimensi yang terdapat pada kepemimpinan, antara lain [5]:

1. Instruksi

Dalam hal ini, seorang pemimpin harus mampu memberikan perintah yang jelas dan tegas kepada pegawai atas apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Untuk itu, setiap pegawai yang diberikan tugas diwajibkan untuk melakukan tugas tersebut dan memberikan hasil seperti yang diharapkan.

2. Konsultasi

Pada kondisi ini, seorang pemimpin haruslah mampu menyelesaikan masalah yang timbul secara bersama-sama, hal ini dimaksudkan agar dapat ditemukan solusi yang tepat bagi kedua pihak. Selain itu, seorang pemimpin yang bijaksana bersedia menerima saran atau kritik dari pegawai bila sesuai dengan situasi dan kondisi.

3. Partisipasi

Keberadaan seorang pemimpin perlu ikut ambil bagian dalam kelompok kerja yang terbentuk di perusahaan sehingga waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas akan lebih cepat dan memberikan hasil yang optimal. Selain itu, seorang pemimpin juga diharapkan mampu memberikan wewenang dan tugas yang jelas pada semua pegawai agar tidak terjadi kesalahan atau penyimpangan yang dapat berpengaruh buruk pada hasil yang diberikan.

4. Delegasi

Kemampuan seorang pemimpin juga dapat diketahui dari keterampilannya dalam mendelegasikan tugas yang diberikan pada pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2.1.1.2. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya Kepemimpinan juga sebagai cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola pikir atau kepribadian. Para ahli mengelompokkan Gaya Kepemimpinan yang ada dengan menggunakan suatu dasar tertentu.

Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi [1]. Adapun juga teori bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan 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 [7].

Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain [8]. Adapun juga Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan [9].

Gaya Kepemimpinan pada dasarnya dikategorikan menjadi 5 (lima) tipe yakni [10]:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Pengambilan keputusan seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan bawahannya bahwa ia telah membuat keputusan tertentu dan para bawahan itu hanya berperan sebagai pelaksana karena tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusan. Memelihara hubungan dengan para bawahannya, manajer otokratik biasanya dengan menggunakan pendekatan formal berdasarkan kedudukan dan statusnya dalam organisasi dan kurang mempertimbangkan apakah kepemimpinannya dapat diterima dan diakui oleh para bawahan atau tidak. Seorang pemimpin yang otokratik biasanya memandang dan memperlakukan bawahannya sebagai orang-orang yang tingkat kedewasaan atau kurang kematangannya lebih rendah dari tingkat kedewasaan atau kematangan pimpinan yang bersangkutan. Oleh karena itu,

dalam interaksi yang terjadi tidak mustahil bahwa ia akan menonjolkan gaya memerintah dan bukan gaya mengajak.

2. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Pemimpin paternalistik menunjukkan kecenderungan – kecenderungan bertindak sebagai berikut : pengambilan keputusan, kecenderungannya menggunakan cara mengambil keputusan sendiri dan kemudian berusaha menjual keputusan itu kepada para bawahannya. Dengan menjual keputusan itu diharapkan bahwa para bawahan akan mau menjalankan meskipun tidak dilibatkan di dalam proses pengambilan keputusan.

3. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Teori Kepemimpinan belum dapat menjelaskan mengapa seseorang dipandang sebagai pemimpin yang kharismatik, sedangkan yang lain tidak. Artinya, belum dapat dijelaskan secara ilmiah faktor – faktor apa saja yang menjadi seseorang memiliki kharisma tertentu.

4. Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire

Karakteristik yang paling nampak dari seseorang pemimpin laissez-faire terlihat pada gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam pengambilan keputusan, misalnya, seorang pemimpin laissez-faire akan mendelegasikan tugas-tuganya kepada bawahannya, dengan pengarahan yang minimal atau bahkan sama sekali tanpa pengarahan sama sekali.

5. Gaya Kepemimpinan Demokratik

Pengambilan keputusan pemimpin demokratik pada tindakannya mengikutsertakan bawahannya dalam seluruh pengambilan keputusan. Seorang pemimpin demokratik akan memilih model dan teknik pengambilan keputusan tertentu yang memungkinkan para bawahan ikut serta dalam pengambilan keputusan.

2.1.1.3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Beberapa indikator Gaya Kepemimpinan sebagai berikut [8]:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan Keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat 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 tanggungjawabnya 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 oranglain tersebut memahami apa yang telah 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 – tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggungjawab kepada bawahannya. Tanggugjawab 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 kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Dengan Lingkungan Kerja yang kurang kondusif maka akan menyebabkan Kinerja Karyawan menurun.

Lingkungan Kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Produktivitas karyawan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat karyawan bekerja. Oleh karena itu Lingkungan Kerja perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal [11].

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok [12].

2.1.2.2. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, Lingkungan Kerja terbagi 2 yaitu [12]:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

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

2.1.2.3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja diantaranya yaitu [12]:

1. Penerangan Cahaya

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan

adanya penerangan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan mengakibatkan pekerjaan yang lambat dan banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Suhu Udara

Suhu udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja didalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Suara Bising

Suara bising bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi karyawan sehingga Kinerja Karyawan menjadi tidak optimal. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga Kinerja Karyawan meningkat.

4. Dekorasi / Tata Ruang

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, kerena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

5. Hubungan Karyawan

Lingkungan Kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga Kinerja Karyawan meningkat.

Kedua jenis Lingkungan Kerja diatas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Ada kalanya perusahaan hanya memetingkan salah satu dari jenis Lingkungan Kerja diatas, tetapi akan lebih baik jika kedua jenis lingkungan dilakukan secara maksimal. Maka dari itu peran seorang pemimpin dalam menciptakan Lingkungan Kerja yang baik agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

2.1.2.4.Indikator Lingkungan Kerja

Berikut adalah indikator Lingkungan Kerja yaitu [12]:

1. Alat Penunjang Pekerjaan
2. Penerangan
3. Suara Bising
4. Temperatur Udara
5. Hubungan Bawahan dengan Atasan
6. Hubungan antar Karyawan.

2.1.3.Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kesiapan dan keterampilan seorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [13]. Adapun Kinerja adalah kesiapan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan [14]. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah dilakukan) [15].

Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil atau prestasi yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

a. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*). Hal ini sesuai rumus dibawah ini yaitu [13]:

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \text{Ability} \times \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} \times \\ \text{Situation Ability} &= \text{Knowledge} \times \text{Skill} \end{aligned}$$

Penjelasan :

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara Psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan Kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal yaitu [13]:

1. Faktor Internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja buruk atau jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor Eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan dan pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

2.1.3.2. Indikator Kinerja Karyawan

Berikut ini ada beberapa Indikator dari Kinerja Karyawan, antara lain [16]:

1. Kualitas Kerja

Dalam hal ini, pegawai yang diberikan tugas oleh atasan diharapkan dapat memberikan kualitas kerja yang optimal bagi kemajuan perusahaan. Selain itu,

pemimpin dapat membandingkan antara hasil kerja yang diberikan oleh pegawai dengan standarisasi yang telah ditetapkan, sehingga dapat diketahui apakah Kinerja Pegawai mengalami penurunan atau kenaikan.

2. Kecepatan

Pegawai dalam melakukan tugasnya, diharapkan mampu menggunakan waktu yang ada seefektif mungkin agar dapat memaksimalkan hasil yang diharapkan oleh pimpinan. Dengan hasil kerja yang efektif maka pegawai dapat mencapai target kerja yang ditetapkan dan bahkan dapat melampaui target yang diberikan.

3. Prakarsa

Kemampuan pegawai dalam melakukan tugas pada dasarnya berbeda-beda antara yang satu dengan lainnya. Untuk itu, pegawai diharapkan dapat menunjukkan kreativitasnya selama bekerja sehingga hasilnya akan lebih bagus. Selain itu, kemampuan pegawai dalam memanfaatkan waktu yang ada haruslah sebaik mungkin sehingga tidak terbuang sia-sia untuk hal-hal yang tidak produktif bagi kepentingan perusahaan.

4. Kemampuan

Pegawai menjadi aset penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu, pimpinan perlu menetapkan standarisasi kerja yang jelas dan sistematis sehingga pegawai dapat mengetahui apakah hasil kerja yang diberikan sudah sesuai atau belum. Selain itu, pegawai dalam melakukan tugasnya diharapkan mampu memberikan hasil kerja yang rapi dan praktis bagi kepentingan dan kemajuan perusahaan baik dimasa mendatang.

2.2. Review Peneliti Terdahulu

Adapun Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pernah dilakukan oleh peneliti - peneliti terdahulu baik dari Gaya Kepemimpinan maupun Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berikut adalah beberapa review dari peneliti terdahulu :

1. Penelitian terdahulu dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan CV Indako Trading Co Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Indako Trading Co Medan. Berdasarkan koefisien determinan (*R Square*) yang

diperoleh adalah sebesar 0.920, ini berarti besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Indako Trading Co Medan adalah sebesar 92% dan sisanya 8% dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya yang berasal dari luar model penelitian [17].

2. Peneliti terdahulu dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Uji parsial menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinan (R^2) menunjukkan bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi memiliki hubungan yang kuat terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan[18].
3. Penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Polisi daerah Sumatera Utara” menemukan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan dimana Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah Gaya Kepemimpinan. Implikasi pada penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki peran yang sama penting baik secara individual maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan Kinerja Karyawan [19].
4. Penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Pusat Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Pusat, Medan. Uji parsial menunjukkan bahwa motivasi dan Lingkungan Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Pusat, Medan. Lingkungan Kerja adalah variabel yang paling dominan

berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Pusat, Medan[20].

5. Peneliti terdahulu dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pelayanan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan.” Dimana Analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa $Y = -0,067 X_1 + 0,235 X_2$. Hal tersebut menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi Beban kerja dan Lingkungan Kerja kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian pelayanan kantor pos medan [21].

Tabel 2.1 Review Peneliti Terdahulu

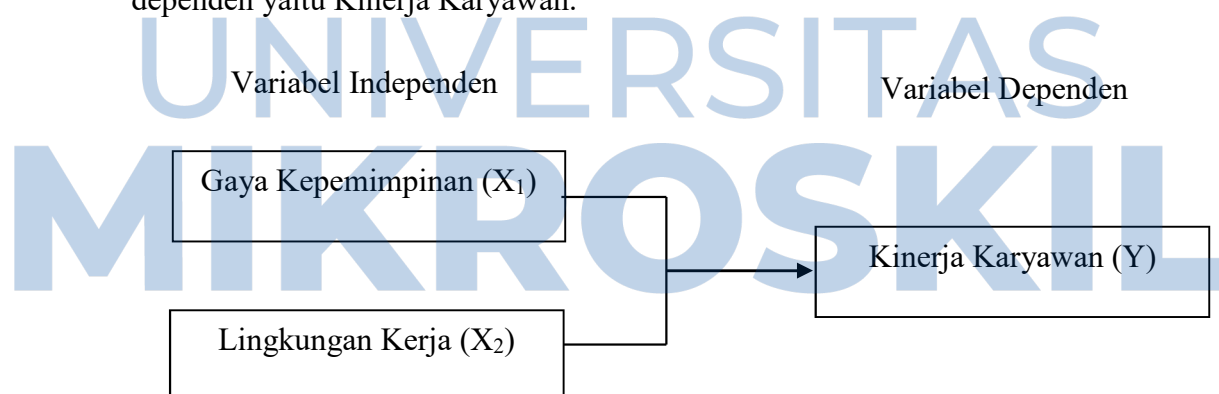
Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Linda Susanto (2012)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan CV Indako Trading Co Medan	Gaya Kepemimpinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y).	Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Indako Trading Co Medan.
Muhammad Rizal Nasution (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan	Gaya Kepemimpinan (X ₁), Komunikasi (X ₂), dan Kepuasan Kerja (Y)	Gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.
Rafika Mahyuni (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Polisi daerah Sumatera Utara	Gaya Kepemimpinan (X ₁), Disiplin (X ₂), dan Kinerja Karyawan (Y).	Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

(Tabel 2.1 Sambungan)

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Windi Puspita Dian Sari Hasibuan (2014)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Pusat Medan	Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).	Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Pusat, Medan.
Andika Saputra Tanjung(2016)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pelayanan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Medan	Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.3. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4. Pengembangan Hipotesis

Adapun dari uraian dan kerangka konseptual, maka peneliti mengemukakan hipotesis baik secara simultan maupun parsial yaitu?

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain memahami dan setuju dengan apa yang harus mereka lakukan dan bagaimana melakukan tugas tersebut secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok mencapai tujuan bersama (*shared goal*) [2]. Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan 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 [7]. Maka dari itu dapat kita simpulkan bahwa pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaannya untuk menghasilkan tujuan yang diinginkan oleh pemimpin.

H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. RIKO Medan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok [15]. Oleh karena itu, Kinerja Karyawan tentu akan terganggu atau terpengaruhi dengan kelengkapan alat-alat penunjang pekerjaannya. Dimana apabila adanya gangguan dari lingkungan sekitar tempat karyawan bekerja serta alat yang digunakan kurang bagus ataupun mulai rusak serta metode kerja yang kurang efisien, maka tentu Kinerja Karyawan akan ikut terganggu.

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. RIKO Medan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Seperti yang dijelaskan pada teoritis diatas faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Dimana pada faktor eksternal disebut faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku,

sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan dan pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi [13]. Sehingga kita ketahui adanya keterkaitan antara Gaya Kepemimpinan dalam memimpin bawahannya dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H₃: Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. RIKO Medan



UNIVERSITAS
MIKROSKIL