

## **BAB II**

### **TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Teori dan kajian pustaka**

Bagian ini akan membahas tentang teori dan kajian pustaka yang digunakan dalam penelitian ini.

##### **1. Teori kinerja**

###### **a. Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan yang baik memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Istilah kinerja ini secara umum mengacu pada keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan atau menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan mereka sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan berkualitas dengan kinerja yang baik, karena karyawan merupakan sumber daya manusia yang bertugas mengelola faktor produksi. Dengan memiliki kinerja yang tinggi, perusahaan dapat bersaing lebih baik dan unggul dalam pasar..

Menurut Kasmir (2019) kinerja yaitu “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017), istilah "kinerja" merujuk pada Job Performance atau Actual Performance, yang mengacu pada prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Samsuddin (2018) kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut beberapa ahli, sebagai berikut:

a. Menurut Nabawi (2020) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja, Yaitu :

- 1) Faktor individu mencakup berbagai aspek seperti kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan karakteristik demografi seseorang
- 2) Faktor psikologis terdiri dari berbagai elemen seperti persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, dan tingkat kepuasan kerja.
- 3) Faktor Organisasi Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

b. Menurut Kasmir (2019) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan keahlian atau keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu tugas. Semakin tinggi tingkat kemampuan dan keahlian, maka semakin mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

## 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pemahaman mengenai pekerjaan. Seseorang yang memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaannya akan mampu memberikan hasil pekerjaan yang baik, begitu pula sebaliknya.

## 3) Rancangan kerja

Merupakan perencanaan atau desain pekerjaan yang bertujuan untuk memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Jika suatu pekerjaan memiliki desain yang baik, maka akan mempermudah pelaksanaan pekerjaan dengan tepat dan efisien.

## 4) Kepribadian

Merupakan ciri kepribadian atau karakteristik unik yang dimiliki oleh seseorang. Setiap individu memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda. Seseorang dengan kepribadian atau karakter yang positif cenderung akan melaksanakan pekerjaan dengan tekun dan bertanggung jawab, sehingga hasil pekerjaannya pun cenderung baik.

## 5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja. Jika seorang karyawan memiliki dorongan yang tinggi baik dari dalam dirinya maupun dari pihak perusahaan, maka dia akan termotivasi dan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

#### 6) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah tindakan seorang pemimpin dalam mengorganisasi, mengelola, dan memberikan arahan kepada bawahannya agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

#### 7) Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memberikan perintah kepada bawahannya.

#### 8) Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum, serta diharapkan dipatuhi oleh semua anggota perusahaan atau organisasi tersebut.

#### 9) Kepuasan kerja

Perasaan senang, gembira, atau sukacita yang dirasakan oleh seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika seorang karyawan merasa senang, gembira, atau menyukai pekerjaannya, maka hasil pekerjaannya cenderung akan berhasil dengan baik.

#### 10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi atau suasana di sekitar lokasi tempat bekerja. Hal ini meliputi ruangan, tata letak, fasilitas, dan hubungan kerja antara rekan kerja.

### 11) Loyalitas

Kesetiaan karyawan merujuk pada komitmen karyawan untuk tetap bekerja dan mendukung perusahaan tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan dedikasi meskipun perusahaan menghadapi kondisi yang kurang menguntungkan..

### 12) Komitmen

kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen ini juga diartikan kepatuhan karyawan pada janji-janji yang telah dibuatnya.

### 13) Disiplin kerja

usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu

c. menurut Mangkunegara (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan, yaitu:

#### 1) Faktor kemampuan (ability)

Dalam perspektif psikologis, kemampuan pegawai dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan nyata (pengetahuan + keterampilan). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) serta pendidikan yang sesuai dengan jabatannya dan memiliki keterampilan dalam menjalankan tugas sehari-hari, cenderung lebih mampu mencapai kinerja yang diharapkan.

## 2) Faktor motivasi (motivation)

Motivasi pada seorang pegawai berasal dari sikap yang dimiliki dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah keadaan yang mendorong pegawai dengan tujuan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerjanya

### c. Indikator kinerja

Menurut Kasmir (2019) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut:

- a) Kualitas (mutu) yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.
- b) Kuantitas (jumlah) yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang
- c) Waktu (jangka waktu) yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya.
- a) Ketepatan waktu yaitu dimana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan

## 2. Teori gaya kepemimpinan

### a. Gaya kepemimpinan

Menurut Khairizah (2017) merupakan Perilaku seorang pemimpin terhadap bawahannya saat melaksanakan tugasnya. Perilaku pemimpin memiliki pengaruh yang akan menciptakan persepsi sendiri bagi bawahan dan mempengaruhi kondisi psikologis mereka. Beberapa bawahan akan mengamati dan meniru perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin ketika bekerja. Jika perilaku pemimpin dianggap positif

dan sesuai dengan harapan bawahan, maka hal ini akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Namun, jika perilaku pemimpin dianggap negatif atau tidak sesuai dengan harapan, maka hal ini akan berdampak negatif pada kinerja karyawan. (Guntoro, 2015).

Hasibuan (2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan**

Menurut Rahayu (2017) Dalam pelaksanaan aktivitas kepemimpinan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, antara lain:

- 1) Kepribadian (personality), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Pengaruh harapan dan perilaku atasan terhadap para bawahan atau karyawan.
- 3) Karakteristik merujuk pada harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan dalam menentukan bentuk gaya kepemimpinan yang dipakai. Kebutuhan tugas mencakup bagaimana setiap tugas yang dihadapi oleh bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh seorang pimpinan..
- 4) Iklim dan kebijakan organisasi memiliki dampak pada harapan dan perilaku bawahan.
- 5) Gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh harapan dan perilaku rekan kerja.

### **c. Indikator gaya kepemimpinan**

Menurut Veithzal Rivai (2018) Dalam implementasi kepemimpinannya, seorang pemimpin harus dapat bertindak secara matang terhadap instansi atau organisasinya. Kepemimpinan dibagi menjadi lima dimensi, yaitu:

- 1) Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik
  - a) Mengembangkan kerjasama dengan bawahan.
  - b) Memperkuat hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.
- 2) Kemampuan yang efektivitas
  - a) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
  - b) Menyelesaikan tugas tepat waktu
- 3) Kepemimpinan yang partisipatif
  - a) Pengambilan keputusan secara musyawarah
  - b) Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
- 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
  - a) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi.
  - b) Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
- 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
  - a) Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara berkelompok.
  - b) Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.



### **3. Teori lingkungan kerja**

#### **a. Lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) 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. Menurut Nabawi (2020) Lingkungan kerja adalah keseluruhan fasilitas dan bahan yang ada di sekitar seseorang ketika bekerja, termasuk metode dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun sebagai bagian dari kelompok. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi di mana para karyawan bekerja, termasuk aspek fisik dan sosial dalam suatu perusahaan atau organisasi, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Sedangkan menurut Tran (2020) Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan sosial yang meliputi kondisi fisik, ruangan, lokasi, peralatan kerja, jenis pekerjaan, hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan, serta interaksi dengan orang di luar perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja juga mencakup budaya perusahaan, kebijakan, dan peraturan-peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Apabila lingkungan kerja memberikan kenyamanan bagi karyawan, hal ini dapat menyulut semangat dalam bekerja dan mencegah rasa bosan dan kelelahan. Namun, jika lingkungan kerja tidak memenuhi kebutuhan karyawan, maka dapat menyebabkan kebosanan dan kelelahan, yang akhirnya akan mengurangi semangat kerja karyawan sehingga kinerjanya tidak efektif dan efisien. (Nabawi, 2020).

## **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

#### **a) Penerangan/pencahayaan di tempat kerja**

Penerangan dan pencahayaan memiliki manfaat yang sangat penting bagi pegawai untuk mencapai kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

#### **b) Temperatur di tempat kerja**

Pada kondisi normal, setiap bagian tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda.

#### **c) Kelembaban di tempat kerja**

kelembaban adalah jumlah air yang terdapat dalam udara, biasanya diukur dalam persentase. Kelembaban ini terkait dengan atau dipengaruhi oleh suhu udara. Secara bersama-sama, suhu udara, kelembaban, kecepatan udara, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi kondisi tubuh manusia saat menyerap atau melepaskan panas dari tubuhnya.

#### **d) Sirkulasi udara di tempat**

Oksigen adalah gas yang sangat penting bagi kelangsungan hidup makhluk hidup karena berperan dalam proses metabolisme. Udara di sekitar kita dianggap tidak bersih ketika kadar oksigennya menurun dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

e) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu permasalahan polusi yang menarik perhatian para pakar adalah kebisingan, yaitu suara yang tidak diinginkan oleh telinga. Kebisingan tidak diinginkan karena dalam jangka panjang dapat mengganggu ketenangan saat bekerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan kesalahan dalam komunikasi..

f) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis merujuk pada getaran yang dihasilkan oleh alat mekanis, dimana sebagian dari getaran tersebut sampai ke tubuh pegawai dan dapat menyebabkan akibat yang tidak diinginkan.

g) Bau-bauan di tempat kerja

Kehadiran bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai polusi udara, karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, dan bau-bauan yang berlangsung terus-menerus dapat mempengaruhi sensitivitas penciuman..

h) Tata warna di tempat

Penataan tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan baik. Faktanya, tata warna tidak dapat dipisahkan dari penataan dekorasi, karena warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan.

i) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi memiliki keterkaitan dengan penggunaan tata warna yang baik. Oleh karena itu, dekorasi tidak hanya berhubungan dengan tampilan visual dari ruang kerja, tetapi juga mencakup cara pengaturan tata letak, pemilihan warna, peralatan, dan lainnya.

## **2) Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua kondisi yang terkait dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Lingkungan non-fisik ini adalah aspek lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap suasana kerja dan produktivitas.

### **c. Indikator lingkungan kerja**

Indikator lingkungan kerja menurut Siagian (2014) sebagai berikut:

#### **1) Hubungan rekan kerja setingkat**

Indikator hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan yang harmonis dan bebas dari intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap karyawan tetap bekerja dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan persahabatan di antara mereka.

#### **2) Hubungan atasan dengan karyawan**

Penting untuk menjaga hubungan yang baik antara atasan dan bawahan atau karyawan dengan saling menghargai satu sama lain. Dengan saling menghargai, akan tercipta rasa hormat di antara individu-individu tersebut.

#### **3) Kerjasama antar karyawan**

Penting untuk merawat kerjasama antara karyawan karena hal ini akan mempengaruhi hasil pekerjaan mereka. Apabila kerjasama antara karyawan berjalan baik, mereka akan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan efektif dan efisien.

#### 4) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

#### 5) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai menjadi sangat penting bagi karyawan karena akan memberikan dukungan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diemban di dalam perusahaan.

#### 6) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja selain menarik secara visual juga didirikan dengan mempertimbangkan keselamatan kerja, sehingga karyawan dapat merasa nyaman dan aman dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

#### 7) Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

### **B. Tinjauan penelitian terdahulu**

Peneliti sebelumnya menjadi referensi bagi saya dalam membimbing pemeriksaan, memungkinkan saya untuk memperbaiki hipotesis dalam mengaudit pemeriksaan. Beberapa eksplorasi diangkat dari pemeriksaan sebelumnya sebagai keinginan untuk menyempurnakan informasi tinjauan dalam eksplorasi penulis.

Setelah itu, banyak Jurnal yang mirip dengan pencarian penulis ditemukan dalam pencarian sebelumnya, yaitu:

**Tabel 2. 1 Peneliti terdahulu**

No	Penelitian dan tahun	Judul	Variable	Hasil penelitian
1	Ni Putu Rista Kusumadewi, I Nengah Sudja dan I Wayan Sujana (2018)	<i>The influence of leadership style, environment on job satisfaction and employee performance at PT. Khrisna MultiLintas Cemerlang</i>	X1 : Gaya Kepemimpinan  X2 : Lingkungan Kerja  Y : Kinerja Karyawan	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Budi Cahyadi (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT ASYKI)	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Lingkungan Kerja  Y : Kinerja Karyawan	1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kinerja karyawan
3	Kenny	<i>Leadership</i>	X1 : Gaya	1. Gaya kepemimpinan memiliki

	<p>Andrian Putra Ariussanto, Zeplin Jiwa Husada Tarigan, Riamawati Br.Sitepu, Sanju Kumar Singh (2020)</p>	<p><i>style, employee engagement, and work environment to employee performance in manufacturing companies</i></p>	<p>Kepemimpinan X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan dan lingkungan kerja. 2. Keterlibatan karyawan dan lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja para karyawan.</p>
4.	<p>Alvin Arifin (2020)</p>	<p><i>The effect of leadership style and work environment on work Stress and employee performance</i></p>	<p>X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja 4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja 5. Gaya kepemimpinan memiliki sifat positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan 6. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	<p>Augina Magdalena Manampiring, Olivia S. Nelwan,</p>	<p>Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan partisipatif,</p>	<p>X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Lingkungan Kerja X3 :</p>	<p>1. Gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan</p>

	Yantje Uhing (2021)	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian Persero	Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Muhammad Akbar Ornando Onasis, Anita Silvanita (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai badan pendapatan daerah (studi pada kantor samsat wilayah oku timur I)	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Keterlibatan Kerja X3 : Lingkungan Kerja Y : Kepuasan kerja	1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bapenda di kantor Samsat 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bapenda di kantor Samsat 3. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai 4. Bapenda di kantor Samsat
7.	Nurul Qomariah, Nursaid, Pawestri	<i>Impact of leadership style, motivation and</i>	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi	1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap



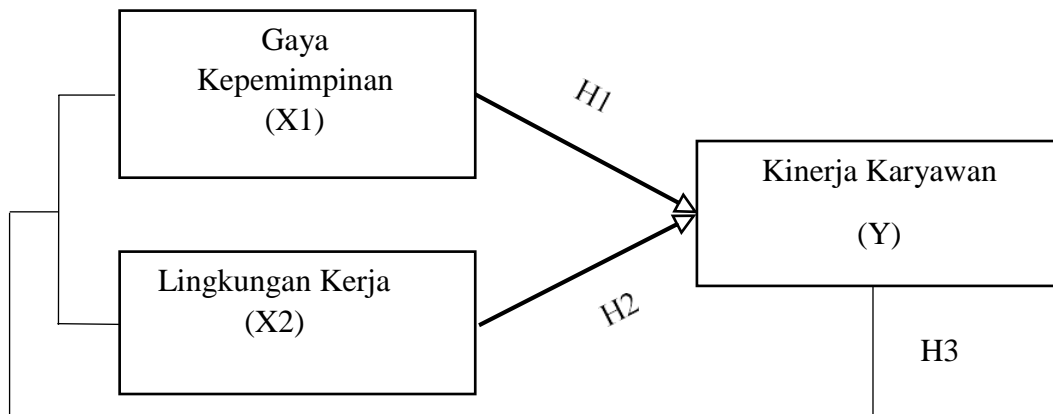
	Winahyu, Dian Eka Mardana (2021)	<i>work environment on employee performance</i>	X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Septian Nasrani Mamesah, Lucky O.H. Dotulong, Merinda H.Ch.Pandow o (2022)	Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada hotel sahid kawanua di Kota Manado	X1 : Komunikasi  X2 : Gaya Kepemimpinan X3 : Lingkungan Kerja  Y : Kinerja Karyawan	1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Sahid Kawanua 2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap 3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan 4. Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
9.	Famdan, Arif Hartono (2022)	<i>The Influence of leadership style &amp; Environment on employee performance with work motivation as a mediation</i>	X1 : Gaya Kepemimpinan  X2 : Lingkungan  X3 : Motivasi Kerja  Y : Kinerja Karyawan	1. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

10.	Ismail H.A, Andi Muhammad Fara Kessi, Imran Tajuddin, Muhammad Abbas (2023)	<i>variable PT.</i>  <i>Unilab Perdana</i>  Pengaruh Gaya Kepemimpina n dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Lingkungan Kerja  Y : Kinerja Karyawan	1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja. Kinerja karyawan
-----	---	--	---	--

Sumber : data diolah

### C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini disajikan sebagai seperangkat variabel yang menggambarkan bagaimana berbagai faktor independen mempengaruhi variabel berikut:



Gambar 2. 1 kerangka pikir

- H1** : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H2** : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H3** : Diduga Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dari sebuah penelitian. Data hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

##### **1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Menurut Harun Samsuddin (2018) bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena prestasi/kinerja bawahan merupakan dampak atau hasil dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di suatu organisasi atau perusahaan yang dipimpin. Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pemimpinnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ekhsan, 2020) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Delfi, 2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Agus, 2017) yang menyatakan terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

**H1** : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## **2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Nitisemito (2015) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja sangat berperan penting dalam suatu dorongan kepada karyawannya agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun Lingkungan Kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan Kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan Kinerja secara optimal. Sebaliknya Lingkungan Kerja yang kurang memadai maka akan dapat menurunkan motivasi Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Oleh (Ferawati, 2017) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan. Pada penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Anggita, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Denok dkk, 2020) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H2** : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **3. Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila pemimpin dalam suatu perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang baik yang mampu merangsang semangat atau motivasi kerja karyawan dan didukung dengan Lingkungan Kerja yang baik pula maka akan menghasilkan Kinerja Karyawan yang optimal Nitisemito (2015). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Angelique, 2021) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pada hasil penelitian (Suwanto, 2019) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan unit telesale pada PT BFI finance TBK. Begitu juga hasil penelitian (Anastasia, 2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H3 :** Diduga gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.