

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan informasi tambahan baik dari skripsi yang sudah ada sebelumnya, buku, dan jurnal nasional maupun internasional, sebagai panduan pertimbangan dalam membandingkan hasil dalam landasan teori pada penulisan seminar proposal ini, berikut referensi penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam menyelesaikan proposal yang masih berkaitan dengan judul proposal penelitian :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Berlian & Rafida, e-ISSN 2338-9621 Vol. 10 No.1 2022 “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan”	Motivasi Kerja (x1) Kompensasi (x2) Lingkungan Kerja (x3) Produktivitas Karyawan (y) Analisis kuantitatif dan analisis regresi linier berganda	Berdasarkan Hasil penelitian bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh pada produktivitas karyawan dan tidak memiliki dampak yang signifikan. Namun secara simultan motivasi kerja, Kompensasi, dan lingkungan mempengaruhi produktivitas PT. Winaros Kawula Bahari, Beji Pasuruan secara signifikan
2	Ulfiyani Asdiansyuri	Motivasi Kerja (x1)	Berdasarkan Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa secara Parsial Gaya kepemimpinan tidak

- | | | |
|--|---|--|
| <p>Vol. 15, No.2,
September 2021
ISSN 1978-0125
(Print); ISSN 2615-
8116 (Online)
"Pengaruh Gaya
kepemimpinan,
Motivasi, Disiplin
Kerja dan Tingkat
pendidikan
Terhadap
Produktivitas Kerja
Pegawai Kantor
pelayanan pajak
Pratama Praya"</p> | <p>Kompensasi
(x2)
Lingkungan
Kerja (x3)
Produktivitas
Karyawan (y)
Analisis
kuantitatif dan
analisis regresi
linier berganda</p> | <p>berpengaruh dan tidak
signifikan terhadap
produktivitas pegawai ,
sedangkan secara simultan
motivasi disiplin kerja dan
tingkat Pendidikan memiliki
pengaruh dan signifikan
terhadap produktivitas kerja
pegawai kantor Pelayanan
Pajak Pratama Praya"</p> |
| <p>3. Michel Hartanto
Nuning Lisdiana
Hari Purwanto

e-ISSN 2622-1756
ISSN 2502-3055
Vol. 8, No. 2,
Desember 2020

"Pengaruh Pola
Kepemimpinan,
Motivasi, dan
kompensasi
terhadap
Produktivitas Kerja
Karyawan PT.SO
Good Food
Boyolali"</p> | <p>Pola
Kepemimpinan
(x1)

Motivasi (x2)

Kompensasi
(x3)

Produktivitas
Karyawan (y)

Metode
kuantitatif dan
analisis regresi
berganda</p> | <p>Berdasarkan hasil penelitian
dan hasil analisis data
menunjukkan bahwa bahwa
pola kepemimpinan, motivasi,
dan kompensasi dalam PT. So
Good Food Unit RTE Boyolali
secara simultan berpengaruh
terhadap produktivitas kerja
karyawan atau pada sumber
daya manusianya, hal ini
ditunjukkan dengan uji analisis
regresi berganda secara
simultan bahwa nilai
signifikan yaitu $0,000 < 0,05$.</p> |
| <p>4 Ammar Maulana,
Winarningsih

ISSN 2461-0539
Vol. 9, No. 6, Juni
2020
"Pengaruh
Motivasi,
Lingkungan Kerja,
dan Gaya
Kepemimpinan</p> | <p>Motivasi (x1)

Lingkungan
Kerja (x2)

Gaya
Kepemimpinan
(x3)

Produktivitas
Kerja (y)</p> | <p>Berdasarkan hasil penelitian
dan hasil analisis data
menunjukkan bahwa Motivasi
kerja berpengaruh signifikan
terhadap produktivitas
karyawan PT. Media Putra
Nusantara. Lingkungan
kerja berpengaruh signifikan
terhadap produktivitas
karyawan PT. Media Putra
Nusantara. Gaya</p> |

- Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Media Putra Nusantara” Analisis Kuantitatif dan analisis regresi linier berganda kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Media Putra Nusantara
- 5 Mega Dahlia
ISSN: 2339-1510
Vol.5, No. 1, Juni 2019
“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sumber Graha Sejahtera” Lingkungan Kerja (x1) Kelelahan Kerja (x2) Produktivitas Karyawan (y) Analisis Kuantitatif dan analisis regresi linier berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel kelelahan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja dan kelelahan kerja juga secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 6 I Nengah Subawa Kardika Putra Ni Wayan Mujiati
ISSN: 2507-1076
Vol.7, No. 2 April 2022
“The Effect Of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity” Compensation (x1) Work Environment (x2) Work Motivation (x3) Employee Productivity (y) Quantification. The analysis multiple linear Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Norton Bali Computer & Smartphone
- 7 Sugianto Irdawansyah
E-ISSN:1234-5678 Motivation (x1) Hasil penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

- Vol. 1, No.1,
Januari-Juni 2022
- “The Influence of
Motivation And
Working
Environment on
Employees
Productivity at
Tribun Timur
Makassar”
- Working
Environment
(x2)
- Employees
Productivity
(y)
- Quantification.
The analysis
multiple linear,
- produktivitas pegawai Tribun
Timur Makassar. Motivasi dan
Lingkungan Kerja secara
simultan berpengaruh
terhadap Produktivitas
karyawan. Bukti hasil uji
koefisien determinasi, yaitu
23% sisanya sebesar 77%.
Variabel motivasi lebih
dominan dalam
mempengaruhi produktivitas
karyawan sebagai regresi
motivasi koefisien adalah
0,262, yang lebih besar dari
lingkungan kerja (0,237).
- 8 Nur Mohammad
Firdaus
- ISSN: 2963-6145
Vol. 03, No. 01,
April 2022
- “ The Effect of
Leadership and
Work Environment
on Employee Work
Productivity
Improvement at
Classic Coffee
Sumenep District
- Leadership
(x1)
- Work
Environment
(x2)
- Employee
Productivity
(y)
- Quantification.
The analysis
multiple linear,
- Hasil uji validitas
menunjukkan bahwa semua
data valid karena korelasi total
item memiliki nilai signifikan
(2 tailed) kurang dari 0,05
semua item pernyataan dapat
dikatakan valid dan dapat
digunakan dalam penelitian.
Dan uji reliabilitas dapat
menunjukkan setiap item
pernyataan yang digunakan
dapat memperoleh data yang
konsisten, artinya jika
pernyataan diajukan
kembali, Hasil uji determinasi
R dan R2 diperoleh nilai R
Square sebesar 0,793%.
ditemukan pengaruh antar
variabel
- 9 Ivalaina Astarina
Angga Hapsila
Gilang Ramadhan
- E-ISSN: 2621-4199
Vol.9,No.2,
Desember 2020
- Education
Level (x1)
- Work
Environment
(x2)
- Hasil penelitian terdapat
pengaruh yang signifikan
antara tingkat pendidikan dan
lingkungan kerja terhadap
produktivitas kerja karyawan.
Tingkat pendidikan secara
parsial berpengaruh terhadap
produktivitas dan lingkungan

	“Effect of Employee Education Level and Work Environment on Employee Productivity in PT. Teso Indah Indragiri Hulu Regency”	Productivity (y)	kerja, dan sebagian berdampak signifikan terhadap produktivitas karyawan
10	Agatha Rinta Suhardi	Leadership (X1)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan
	ISSN: 2817-2834 2020	Motivation (X2)	motivasi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini berdasarkan uji coba
	“Leadership Style and Motivation for Enhancing Employee Productivity”	Employee Productivity (y)	koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Sumber : data diolah peneliti 2023

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Produktivitas

Adapun pengertian dari produktivitas menurut para ahli dan penelitian terdahulu sebagai berikut :

a. Pengertian Produktivitas

- 1) Menurut Yani et al., (2020) Produktivitas dasarnya keterkaitan antara kualitas diciptakan dengan seberapa banyak pekerjaan yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Sedangkan secara keseluruhan efisiensi adalah perbandingan antara

pemenuhan syarat dan silih yang dilakukan.

- 2) Menurut Arfida (2003) Produktivitas memiliki definisi filosofis, tenaga kerja, dan operasional kata logis, dan efisiensi adalah perspektif perihal kehidupan dengan sikap mental seseorang yang pada kebanyakan orang berusaha untuk bekerja pada kesenangan pribadi. Keadaan saat ini seharusnya lebih baik daripada kemarin dan kesenangan pribadi yang akan datang harus lebih baik daripada hari ini. Perspektif seperti itu tentang kehidupan dan di posisi mental mendorong orang untuk tidak terpenuhi dengan cepat, namun harus menumbuhkan diri mereka sendiri dan mengembangkan kapasitas kerja lebih lanjut.

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas pegawai adalah kemampuan pegawai dalam menggunakan potensi sumber daya manusia yang ada untuk melaksanakan pekerjaannya semaksimal mungkin dengan beban yang telah ditetapkan kepadanya.

b. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas memiliki peran untuk menentukan efisiensi kerja sesuai dengan apa yang umumnya diantisipasi oleh organisasi. Penggunaan waktu dan hasil kerja digunakan sebagai ukuran produktivitas kerja dalam penelitian ini. Pengukuran produktivitas dapat dilihat dengan dua cara, seperti yang dapat dilihat dari pengertian produktivitas yaitu :

- 1) Efisiensi Kerja, Pencapaian tujuan, ketepatan waktu, dan kerja adalah semua pengukuran produktivitas pegawai.
- 2) Produksi, produksi kerja yang disampaikan harus terlihat dari kualitas, peningkatan secara konsisten dan tingkat kesesuaian dengan asumsi bagi organisasi.

c. Indikator Produktivitas

Menurut Arfida, (2003) Indikator utama dalam menentukan produktivitas adalah :

- 1) Kemampuan menyelesaikan tugas

Karyawan yang selalu yang selalu siap untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi dapat dikatakan memiliki efisiensi kerja yang besar

- 2) Ketepatan waktu penyelesaian tugas

Karyawan selalu mampu menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan sukses, dan mengingat keterbatasan waktu perusahaan, aman untuk mengatakan bahwa mereka produktif di tempat kerja

- 3) Kualitas pekerjaan

Suatu hasil yang dapat diperkirakan dari tingkat kemahiran dan kelangsungan hidup seorang pekerja dalam menyelesaikan suatu tugas yang didukung oleh aset yang berbeda dalam

mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

4) Beban Pekerjaan Pegawai

Beban pekerjaan pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik dan benar terhadap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

5) Peningkatan mutu kerja

Peningkatan mutu kerja adalah hasil yang dapat diperkirakan dari tingkat produktivitas dan kelangsungan hidup pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Pola Kepemimpinan

Adapun pengertian dari pola kepemimpinan menurut para ahli dan penelitian terdahulu sebagai berikut :

a. Pengertian Pola Kepemimpinan

Definisi pola kepemimpinan menurut para ahli dan penelitian terdahulu sebagai berikut :

- 1) Menurut Luthans (2013) Kepemimpinan adalah sebuah tindakan seseorang pada keseluruhan tindakan seperti yang diarahkan kepada para pegawainya. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan dapat menjadi contoh baik bagi pegawai dalam menjalankan asosiasi untuk mencapai tujuan
- 2) Menurut Noor & Agustina (2019) dasarnya adalah kapasitas

orang untuk memanfaatkan kemampuannya untuk melakukan siklus yang berdampak, mendorong, dan mendukung upaya yang memberdayakan orang lain untuk menambah pencapaian tujuan otoritatif.

Berdasarkan dari pengertian kepemimpinan diatas, dapat diperjelas juga pengertian dari pola. Pola merupakan model, atau cara kerja. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memimpin orang lain dengan tujuan memberikan dukungan, motivasi dan pengaruh positif dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Dengan demikian disimpulkan bahwasanya pola kepemimpinan adalah tindakan atau perilaku seseorang untuk memimpin sebuah organisasi mempergunakan wewenang atau kekuasaan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

b. Faktor-Faktor Kepemimpinan

Dengan tujuan akhir untuk mempengaruhi orang atau pertemuan orang, menurut Luthans (2013) empat faktor dapat sebagai mempengaruhi pola kepemimpinan, yaitu:

- 1) Karisma, faktor ini menghasilkan perasaan puas, memperoleh kepercayaan diri dan kekaguman dari bawahannya.
- 2) Inspirasi, menyampaikan standar yang tinggi, menggunakan gambar sebagai memusatkan tenaga, mengekspresikan tujuan signifikan yang dengan hal yang mendasar.

- 3) Stimulasi intelektual, dapat menunjukkan pengetahuan, objektif, berpikir kritis dan sangat berhati-hati.
- 4) Melihat staf secara individu, dapat menunjukkan kepedulian individu, menghargai bawahan yang terpisah, melatih, dan menasihati.

c. Indikator Kepemimpinan

Menurut Luthans (2013) Indikator kepemimpinan seseorang sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan Otoriter, merupakan pola kepemimpinan yang arahan dan keputusan semua di tangan pemimpin, dan tidak memberi kesempatan untuk pegawai dalam memberi ide atau gagasannya dalam mengambil keputusan.
- 2) Kepemimpinan Partisipatif, pemimpin memberikan kesempatan kepada pegawai dalam mengeluarkan ide dan gagasan dalam mengambil keputusan dan melibatkan pegawai dalam setiap kegiatan instansi.
- 3) Kepemimpinan Delegatif, apabila pemimpin mendelegasikan posisi kepada pegawainya secara total. Oleh karena itu, bawahan dapat dengan mudah memutuskan dan berhati-hati secara terbuka atau tanpa hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka

3. Lingkungan Kerja

Adapun definisi lingkungan kerja menurut para ahli dan penelitian terdahulu sebagai berikut :

a. Pengertian Lingkungan Kerja

- 1) Menurut Asfar & Anggraeni, (2020) adalah keadaan di sekitar pegawai dalam melakukan kegiatan setiap bekerja.
- 2) Menurut Maulana (2020) adalah keadaan di sekitar pegawai bekerja yang dapat berpengaruh terhadap seseorang dalam melakukan kewajibannya.

Dari penjelasan pengertian di atas, diduga bahwa tempat kerja adalah keadaan di sekeliling pegawai yang berpengaruh terhadap dirinya sendiri dalam menyelesaikan kewajibannya atau yang menjadi kewajibannya, baik dalam suasana fisik maupun non aktual.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik (Sedarmayanti 2017) yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik, semua keadaan semua kondisi fisik terdapat dampak pada seseorang. Tempat kerja fisik dapat dibagi menjadi dua yaitu :
 - a) Lingkungan kerja langsung berkaitan dengan pegawai seperti meja, komputer, dan lainnya.

b) Lingkungan kerja tidak langsung, kondisi seseorang seperti ruang gerak pegawai, kebisingan, bau yang kurang sedap, kelembaban dan lainya.

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik, dimana kesempatan yang berhubungan pada koneksi bisnis dalam sebuah perusahaan maupun instansi, baik hubungan antar pegawai dengan pegawai, maupun hubungan antar pegawai dengan atasan dalam suatu unit pekerjaan.

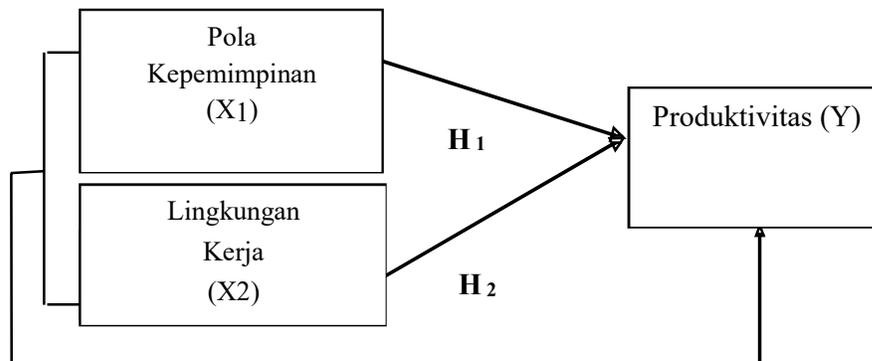
c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Asfar & Anggraeni (2020) adapun Indikator lingkungan kerja yaitu :

- 1) Penerangan, pencahayaan lingkungan kerja yang memadai sangat berguna untuk hasil peningkatan fungsional produktivitas.
- 2) Suhu udara, di area ruang kerja diperlukan udara memadai, sehingga pergantian suhu udara dalam tempat kerja yang cukup dalam memberikan semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Suara Bising, kebisingan di tempat kerja seperti bunyi yang tidak diinginkan dapat menyebabkan kurang konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan tugasnya menjadi tidak maksimal dan menghambat proses peningkatan produktivitas.

- 4) Warna, memiliki peran terhadap pegawai pada saat menjalankan tugasnya, tetapi masih banyak organisasi yang kurang melihat masalah warna. Karena warna pada tempat kerja yang sesuai bermanfaat untuk semangat kerja pegawai.
- 5) Ruang gerak, atau tata letak ruangan sangat penting bahwa sebuah organisasi atau pegawai harus diberi ruang yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan atau usaha dalam penyelesaian sehingga dapat terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.
- 6) Keamanan, keamanan yang dirasakan pegawai berperan penting terhadap keberhasilan kerja dan produktivitas pegawai, keamanan dalam lingkungan fisik yang sebenarnya, kecemasan karyawan, ketidakmampuan untuk berkonsentrasi, dan moral yang rendah akan dihasilkan dari tempat kerja yang tidak aman.
- 7) Hubungan Pegawai, hubungan antara pegawai atau rekan kerja akan menimbulkan banyak hal. Karyawan akan merasa aman ketika rekan kerja baik kepada mereka, dan akan dapat saling membantu dan bekerja dalam tim. Jika hubungan pegawai tidak baik, dapat membawa beberapa masalah pada instansi sehingga memperlambat proses peningkatan produktivitas pegawai karena masalah yang terjadi.

C. Kerangka Pikir



Gambar 2. 1 Kerangka pikir

Penelitian ini menganalisis hubungan Pola kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel independen terhadap sebagai variabel independen terhadap . Adapun bagan dari kerangka pikir yaitu:

D. Hipotesis Penelitian

Bersumber pada landasan teoritis serta formulasi permasalahan yang dikemukakan, sehingga rumusan permasalahan hipotesis yang dikembangkan dalam penyusunan ini ialah adalah :

H₁: Diduga Pola Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur.

H₂: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur

H3: Diduga Pola Kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Dinas Perhubungan provinsi kalimantan Timur