

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### A. Kinerja

##### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil suatu keberhasilan atau perilaku seseorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja atau *performance* adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Kaswan kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa besar atau banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.<sup>14</sup>

Kinerja yang baik pastilah akan menghantarkan perusahaan mencapai prestasi kerja, prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja para karyawan, oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja yang rutin untuk mengontrol kinerja para karyawan dalam pencapaian tujuan

---

<sup>14</sup>Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm 77.

perusahaan.<sup>15</sup>

Suatu pekerjaan didefinisikan sebagai suatu kelompok jabatan yang identik dalam hal tugas-tugas utama. Suatu pekerjaan dapat dianggap sebagai suatu kelompok jabatan yang cenderung serupa yang dapat dievaluasi dan dianalisis hasil-hasil pencapaiannya.<sup>16</sup>

Dari pendapat di atas disimpulkan bahwa kinerja adalah gambaran suatu tingkat pencapaian atau pelaksanaan suatu kegiatan di organisasi atau suatu perusahaan untuk mencapai tujuan.

## **2. Kinerja dalam Pandangan Islam**

Kinerja karyawan dalam perspektif Islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja atau berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam.<sup>17</sup> Terdapat beberapa dimensi kinerja karyawan dalam perspektif Islam yaitu:

---

<sup>15</sup>Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hlm 95.

<sup>16</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm 479

<sup>17</sup>Faizal Nurmatias. "Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai". *Jurnal Jamaluddin Ummah*. Vol.1 No.1. 2015. Hlm.4

- 1) Amanah dalam bekerja yang terdiri atas: professional, jujur, ibadah dan amal perbuatan.
- 2) Mendalami agama dan profesi yang terdiri atas: memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Kemuliaan seorang manusia itu tergantung dengan apa yang dilakukannya. Oleh sebab itu suatu pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian dan *reward* yang setimpal. Hal ini juga terdapat dalam hadits Rasulullah yang diriwayatkan oleh Ahmad dan Ibnu Asakir,<sup>18</sup>

*“Barang siapa pada malam hari merasakan kelelahan karena bekerja pada siang hari, maka pada malam itu ia diampuni oleh Allah”*. (HR. Ahmad dan Ibnu Asakir)

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja dari setiap pekerja mempunyai nilai bagi perusahaan atau organisasi hasil dari tingkatan keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, ada yang memiliki pengaruh positif maupun negatif. Itu berarti perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat

---

<sup>18</sup>Ibid. Hlm.5

mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun beberapa faktor mempengaruhi, yaitu:

- a. Kerjasama Tim (*Teamwork*) melihat bagaimana seorang karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b. Kreatifitas (*Creativity*) merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
- c. Inisiatif (*Initiative*) melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.<sup>19</sup>

#### **4. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja bisa dilihat dari seseorang pekerja melaksanakan pekerjaannya. Menurut Robbins, indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

---

<sup>19</sup>Harun Samsuddin, *Op. Cit.*, hlm 80.

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

d. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup>Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia, 2006), hlm 260

## **B. Gaya Kepemimpinan**

### **1. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemimpinnya. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada karyawannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan atau *leadership* merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusnya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing.

*leadership* (kepemimpinan) adalah proses mengarahkan dan memengaruhi anggota kelompok untuk menjalankan tugas, individu yang mampu memengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan.<sup>21</sup> kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni memengaruhi orang lain agar kamu bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan

---

<sup>21</sup>Dian Wijayanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2012), hlm 165

kelompok.<sup>22</sup>

Dari pendapat di atas disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara atau perilaku seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi dan memberi contoh bawahannya untuk melaksanakan tugas di organisasi ataupun perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi atau perusahaan.

## **2. Gaya kepemimpinan menurut Islam**

Bagi umat muslim pemimpin yang utama dan terutama adalah Allah, dan semuanya terikat oleh keimanan untuk mematuhi hukum Allah. Jadi, semua pemimpin dalam segala organisasi baik bisnis, politik maupun agama juga pengikut Allah. Ini memberikan batas bagi para pemimpin islam dan menentukan tugas mereka dalam melayani orang-orang yang mereka pimpin. Dalam pemikiran islam, pemimpin teladan haruslah luhur sekaligus bersahaja, memiliki visi dan inspirasi, dan melayani rakyatnya. Seorang pemimpin harus menjadi teladan atau mewujudkan sifat-sifat yang diharapkan, dan dikagumi kelompok yang diurus. Misalnya, pemimpin tentara

---

<sup>22</sup> Andri feriyanto, *Pengantar Manajemen (3 In 1)*, (Yogyakarta: Media Tera, 2015), hlm 93-94

perlu menunjukkan keberanian dan sifat-sifat perwira.

Hal tersebut di atas merupakan salah satu contoh dari aspek keteladanan pemimpin yang harus diikuti oleh kaumnya dan menjadi salah satu contoh perbuatan yang baik dan terpuji untuk para anggotanya (karyawannya). Seorang pemimpin harus mempunyai keberanian seperti salah satu sifat Muhammad. Keberanianlah yang membuat orang bisa menghadapi bahaya tanpa takut, bertindak dengan berani di bawah tekanan, dan bertahan melalui kesulitan. Semua anggota kelompok, organisasi, atau masyarakat sepanjang zaman adalah sama, mereka semua manusia dengan hakikat kemanusiaan yang umum dan tetap.

Maka seorang pemimpin sejati adalah orang yang menjadi teladan dalam sifat-sifat manusia tertentu, seperti kelembutan, kebajikan, kelembutan, sifat manusiawi, dan welas asih.

Sifat-sifat pemimpin sejati lain adalah rendah hati. Kata rendah hati dalam bahasa Inggris (*humility*), berasal dari kata Latin *humus* atau tanah, yang terkait dengan *homo* atau manusia. Dalam kepemimpinan, teladan adalah segalanya. Bilapemimpin

layak dihormati, maka rakyat akan bersedia bekerja untuknya. Bila kebajikan pemimpin layak dikagumi, wewenang pemimpin dapat ditegakkan

Dalam perjalanan, pemimpin suatu kaum adalah pelayan kaum itu. Menuntaskan tugas dengan sukses, memelihara kesatuan atau keutuhan kelompok., dan memperhatikan individu-individu. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang akan diikuti bawahannya, baik dalam keadaan sulit maupun mudah, dalam keadaan baik maupun buruk, karena mereka punya kepercayaan kepada sosok pemimpin, kemampuan pemimpin, pengetahuan pemimpin akan tugas yang dilakukan, dan karena mereka tahu mereka penting bagi sang pemimpin.<sup>23</sup>

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan seseorang pemimpin merupakan hasil dari kinerja karyawannya karena setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan masing-masing yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Fatah, adapun faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan adalah:

---

<sup>23</sup> John Adair, *Kepemimpinan Muhammad*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010), hlm 2.

- a. Kepribadian (personality) pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan memengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku atasan.
- c. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan memengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- d. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan memengaruhi gaya pemimpin.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi memengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan.<sup>24</sup>

#### **4. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Indikator gaya kepemimpinan dapat dilihat dari cara pemimpin dalam memberikan arahan kepada karyawannya.

Adapun indikator gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Pelaksanaan tugas

Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang

---

<sup>24</sup> Fatah, Nanang, *Landasan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), hlm 43.

berhubungan dengan kerja.

b. Memberi dukungan

Pemimpin memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.

c. Memberi petunjuk

Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.<sup>25</sup>

## C. Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dimana karyawan mendapat perlakuan atau dorongan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa

---

<sup>25</sup>Rivai, Veithzal, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm 89

Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan, serta mungkin limpahan materi. Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.<sup>26</sup>

Motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik itu organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.<sup>27</sup>

Dari pendapat di atas disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Bila seseorang

---

<sup>26</sup>Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm 171

<sup>27</sup>Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm 110

termotivasi, ia akan mencoba kuat.

## **2. Motivasi Kerja dalam Islam**

Banyak motivasi orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun memperdulikan kepentingan akhiratnya kelak. Oleh karena itu, sudah saatnya para pekerja bekerja dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam yang harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut :<sup>28</sup>

### **a. Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT)**

Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan. Rasulullah SAW bersabda yang artinya : "Dari Sa'ad bin Abu Waqqash ra, Rasulullah SAW bersabda kepadanya: "Sesungguhnya apa saja yang kamu nafkahkan

---

<sup>28</sup> Yusuf Qardhawi, *Norma Dan Etika Ekonomi Islam*, alih bahasa Zainal Arifin dan Dahlia Husin, (Jakarta : Gema Insani Press, 1997), hlm.115.

(bekerja) yang kamu niatkan untuk mencari keridhaan Allah niscaya kamu akan diberi pahala sebagai apa yang kamu sediakan untuk makan istrimu.” (HR. Bukhari-Muslim). Menurut syari'at, keridhaan Allah SWT tidak akan didapatkan jika kita tidak melaksanakan tugas tekun, sungguh dan sempurna. Ambisi seorang mukmin dalam bekerja yang paling utama adalah mendapatkan ridha Allah SWT. Dari ambisi yang mulia ini timbul sikap jujur, giat dan tekun. Firman Allah SWT dalam Q.S. At Taubah ayat 105.

Artinya : "Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”<sup>29</sup>

#### b. Takwa Dalam Bekerja

Takwa di sini terdapat dua pengertian. Pertama, taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk

---

<sup>29</sup> Q.S At-Taubah ayat 105

larangan-Nya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan. Orang yang bertakwa atau bertanggung jawab akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, untuk itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap sebagai berikut:

- 1) Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang diamanahkan.
- 2) Menjauhi segala bentuk kemungkaran.
- 3) Taat pada aturan.
- 4) Hanya menginginkan hasil pekerjaan yang baik dan halal.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi yang terdiri dari:

a. Usia

Usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas.

b. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

c. Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang di berbagai tingkat lembaga pendidikan.

d. Nilai-nilai yang dianut

Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Lijan Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela, *Manajemen Kinerja (Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja)*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2014), hlm 585-586

#### **4. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja tercipta dari karyawan itu sendiri karena jika karyawan termotivasi maka karyawan akan mencapai target yang dituju dalam perusahaan. Adapun indikator-indikator motivasi kerja adalah:

a. **Kebutuhan akan kekuasaan**

Merangsang serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

b. **Kebutuhan untuk berprestasi**

Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang karena mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

c. **Kebutuhan akan hubungan**

merangsang gairah kerja sebab setiap individu mempunyai empat kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain
- 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati

- 3) Kebutuhan akan perasaan maju
- 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta.<sup>31</sup>

## **D. Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. 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.<sup>32</sup>

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang sudah diembankan padanya.<sup>33</sup>

Dari pendapat di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik

---

<sup>31</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hlm 113

<sup>32</sup>EkaWilda Faida, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2019), hlm 209.

<sup>33</sup>Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2015), hlm 38.

bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diberikan padanya.

## **2. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam**

Pengertian islam tentang lingkungan kerja merupakan sebuah entitas yang diciptakan dengan tujuan tertentu bukan karena kebetulan atau main-main. Lingkungan mempunyai eksistensi riil, objektif serta bekerja sesuai dengan hukum-hukum yang berlaku, yang disebut sebagai hukum allah (*Sunnatullah*).<sup>34</sup>

Allah telah mentaqdirkan bahwa antara satu makhluk dengan lainnya di alam ini berfungsi saling berkaitan dan membutuhkan. Saling keterkaitan dan membutuhkan ini melahirkan suatu keseimbangan yang dinamis, yang dengan kesetimbangan ini keberlanjutan kehidupan lingkungan bisa terjaga. Lingkungan dengan segala sumber daya alamnya, bukan hanya untuk melayani atau memenuhi kebutuhan manusia saja, akan tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan makhluk hidup lainnya.

Semua makhluk hidup mempunyai hak yang sama terhadap lingkungan sekitar. Manusia diperkenankan untuk

---

<sup>34</sup>Muhammad, Tolhah Hasan, *Islam dalam Perspektif Sosio kultural*, (Jakarta : Lantabora Press, 2005) hlm 23

memanfaatkan sumber daya alam sekitarnya untuk kehidupannya dan kemashlahatan umum, akan tetapi tidak boleh berlebihan, berbuat aniaya (*dzalim*) dan kerusakan (*fasad*). Dalam Al-Qur'an Ibrahim ayat 13 yang artinya:

“Orang-orang kafir berkata kepada Rasul-rasul mereka: Kami sungguh-sungguh akan mengusir kamu dari negeri kami atau kamu kembali kepada agama kami. Maka Tuhan mewahyukan kepada mereka: Kami pasti akan membinasakan orang-orang yang zalim”<sup>35</sup>

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam perusahaan atau organisasi sangat berpengaruh pada pekerjaan karyawan. Menurut Soetjipto, beberapa faktor pengaruh lingkungan kerja, antara lain:

#### **a. Kenyamanan karyawan**

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, ketika kenyamanan karyawan telah diterima dengan baik dalam arti lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan

---

<sup>35</sup>Al-Qur'an, Digital Computer, QS.Ibrahim, ayat : 13

maksimal dalam bekerja.

b. Perilaku karyawan

Perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para pekerja. Ketika karyawan mendapati lingkungan kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, munculnya keinginan untuk keluar dari perusahaan, tanggung jawab yang rendah, serta meningkatnya absensi.

c. Kinerja karyawan

Jika kondisi kerja karyawan terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong

kinerja karyawan agar semakin baik.

d. Tingkat stress karyawan

Lingkungan yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres karyawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.<sup>36</sup>

#### **4. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator lingkungan kerja dapat dilihat dari keadaan atau tempat karyawan bekerja. Menurut Nitisemito, indikator lingkungan kerja yaitu:

a. Suasana kerja

Yaitu kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa

---

<sup>36</sup>Soetjipto, Budi W, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Amara Books, 2004), hlm 124

ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2012), hlm 195

## E. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Bryan Johannes Tampi(2014)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)	Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai	Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja	Tidak meneliti variabel lingkungan kerja.
2	Aurelia Potu (2013)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulut Tenggo dan Maluku Utara di Manado	Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.	Penelitian ini dilakukan di Prabhumi pada tahun 2020 sedangkan penelitian yang dilakukan Aurelia Potu di lakukan di Manado pada tahun 2013.
3	Hiskia Jonest Runtuwuu, dkk (2015)	Pengaruh disiplin kerja, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai	Sama-sama meneliti variabel Lingkungan kerja.	Tidak meneliti variabel gaya kepemimpinan dan motivasi

		pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Malang			kerja.
4	Afni Can, Yasri (2016)	Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Nagari	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.	Sama-sama meneliti variabel motivasi kerja.	Tidak meneliti variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja
5	Verinica Aprillia (2013)	Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indomulti Plasindo di kota Semarang	Lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Sedangkan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Sama-sama meneliti lingkungan kerja.	Tidak meneliti variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja
6	Dina Rahmayanti	Analisis pengaruh gaya kepemimpinan,	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja,	Sama-sama meneliti variabel	Penelitian ini dilakukan

	(2014)	motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus: Operator Welding 1 A, PT. XYZ motor)	dan lingkungan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, sedangkan kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja	pada tahun 2020 sedangkan penelitian Dina Rahmayanti dilakukan pada tahun 2014.
7	Nunung Ghoniyah, Masurip (2011)	Pengaruh kinerja karyawan melalui kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja, disiplin dan komitmen pada PT. Telesindo Shop Cabang Makassar	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan komitmen berpengaruh positif dan signifikan.	Sama-sama meneliti kepemimpinan dan lingkungan kerja.	Tidak meneliti variabel motivasi kerja
8	Erwin Bagus Rachmawan (2016)	Analisis pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan sedangkan stres kerja dan motivasi kerja	Sama-sama meneliti variabel Lingkungan kerja, motivasi kerja	Tidak meneliti variabel gaya kepemimpinan.

		PT. PLN (persero) Area Pelayanan dan Jaringan Jember	berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.		
9	Astria Khairizah (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan di perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Sama-sama meneliti variabel Gaya Kepemimpinan.	Tidak meneliti variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja
10	Masydzulhak Djamil Mz (2018)	Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. AEM	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Sama-sama meneliti variabel motivasi dan lingkungan kerja	Tidak meneliti variabel gaya kepemimpinan

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber 2020

## **F. Hipotesis**

Berdasarkan uraian di atas dari penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian yang diajukan menjadi dugaan sementara atas rumusan masalah penelitian, sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Gaya kepemimpinan atau cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian Winastyo Febrianto Hartono dan Jopie Jorie Rotinsulu yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. Bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>38</sup>

Dari uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

---

<sup>38</sup>Winastyo Febrianto Hartono, Jopie Jorie Rotinsulu, *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Rasa Manado”*, “jurnal”, (Universitas Sam Ratulangi Manado), Vol.3 No.2 Juni, 2015.

H1 = Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai**

Motivasi sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Dalam penelitian Cynthia Novita Hidayat yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. Bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>39</sup>

Dari uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 = Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai**

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan pegawai. Dalam penelitian Aurelia Potu yang berjudul Pengaruh

---

<sup>39</sup>Cynthia Novita Hidayat, "Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries", "Jurnal", (Universitas Kristen Petra), Vol. 3 No. 2, 2015.

kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulut Tenggo dan Maluku Utara di Manado. Bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>40</sup>

Dari uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 = Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

#### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai**

Dalam penelitian Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegotoyang berjudul Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Bahwa Kepemimpinan, motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kondisi kerja berpengaruh negatif dan tidak

---

<sup>40</sup>Aurelia Potu, "Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulut Tenggo dan Maluku Utara di Manado", "Jurnal", (Universitas Sam Ratulangi Manado), Vol. 1 No.4 Des, 2013.

signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>41</sup>Dalam penelitian Max Saleleng dan Agus Supandi Soegotoyang berjudul Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.Bahwa lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>42</sup>

Dalam penelitian Jundah Ayu Permatasari, dkk yang berjudul Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang.Bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>43</sup>

Dari uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 = Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan

---

<sup>41</sup>Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegotoyang, “Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong”, “Jurnal”, (Universitas Sam Ratulangi Manado), Vol. 3 No. 3 Sept, 2015, ISSN:2303-11.

<sup>42</sup>Saleleng dan Agus Supandi Soegoto, “Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan”, “Jurnal”, (Universitas Sam Ratulangi Manado), Vol. 3 No. 3 Sept, 2015 ISSN 2303-11.

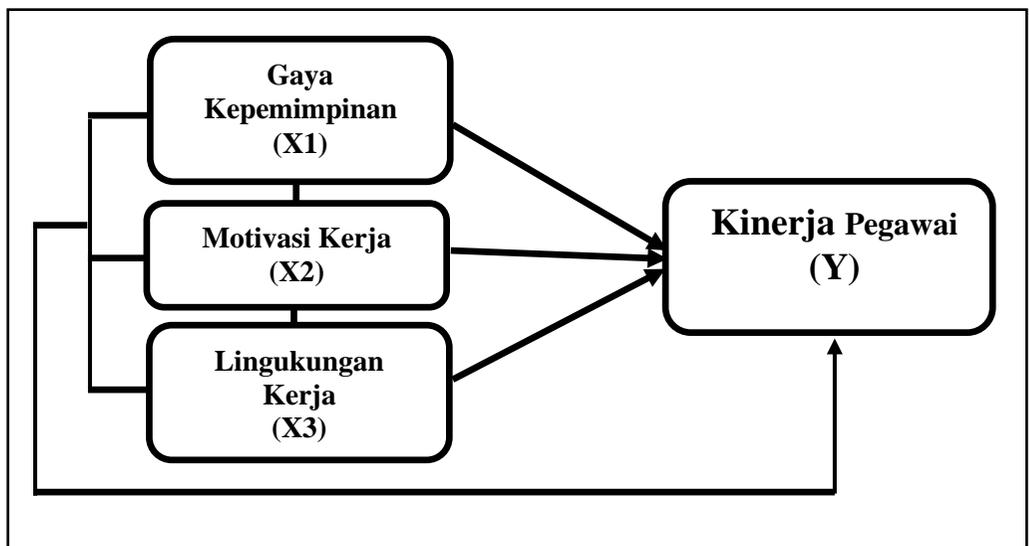
<sup>43</sup>Jundah Ayu Permatasari, dkk, “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang”, “Jurnal”, (Universitas Brawijaya) Vol. 25 No. 1 Agustus, 2015.

komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## G. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ini bertujuan agar mempermudah jalan pemikiran terhadap masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka berpikir penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



Sumber: diolah dari sumber data, 2020

Penelitian ini menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan

( $X_1$ ), Motivasi Kerja( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada MAN 1 Kota Prabumulih. Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja. Variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai.