

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah keahlian dalam mempengaruhi suatu komunitas atau kelompok agar tercapainya sebuah tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan yaitu sesuatu yang dilakukan dalam beberapa situasi, dan dihibmabau dalam proses komunikasi menuju tercapainya satu atau lebih tujuan tertentu.

Bakara & Sukiswo, 2015 dalam (M. Siagian & Defrianti, 2020, hal. 14) menyatakan bahwasanya gaya yang diterapkan oleh seorang pimpinan dalam memimpin perusahaannya termasuk ke dalam usaha yang dilakukan pemimpinnya guna memperoleh keikutsertaan dari anggotanya yang secara ikhlas erkait degan usaha untuk memperoleh hal dituju pada badan usaha tersebut. Gaya Menurut Kartono 2008 dalam (M. Ilham Fathoni, Indrayani, Mohamad Gita Indrawan, 2021, hal. 164) menyatakan bahwasanya kepemimpinan termasuk ke dalam pribadi individu yang cenderung mempunyai sikap yang baik dimana ia mengemban sebuah tanggungjawab serta kuasa dalam melakukan pergerakan atas individu lainnya dalam melaksanakan suatu usaha secara bersamaan sehingga tercapainya suatu hal yang ditetapkannya.

Sedangkan menurut Wahjosumidjo 2013 dalam (Hera Wasiati 2021:10) mengemukakan bahwasanya kepemimpinan ini termasuk ke dalam sikap yang

dimiliki oleh seorang pimpinan yang mempunyai kemampuan untuk melahirkan suatu ide terbaru dalam pelaksanaan komunikasi yang terjalin pada lingkungan sosialnya dengan menerapkan suatu hal yang berubah dan disesuaikan dengan tujuannya, sasarannya, konfigurasinya, prosedurnya, inputnya, prosesnya ataupun output yang dihasilkan oleh badan usaha yang disesuaikan dengan penuntutan terhadap perkembangannya.

Selanjutnya gaya kepemimpinan yang disampaikan oleh Fuad 2017 dalam (Hera Wasiati 2021:10) termasuk ke dalam rangkaian tahapan yang diterapkan oleh seorang individu ketika memimpin suatu badan usaha sehingga dapat dilakukannya pengarahan dan juga memberikan percontohan atas tingkah laku pada para karyawannya.

Sementara itu, sebagaimana ditunjukkan oleh Siagian dalam jurnal (Suherman, 2018:4), kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi orang lain, untuk situasi ini bawahannya sehingga orang lain perlu melakukan kehendak pemimpin meskipun faktanya oleh dan oleh itu tidak bisa dinikmati olehnya.

Dari pernyataan diatas dapat di ketahui bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu dalam memberikan pengaruh serta motivasi terhadap individu lainnya guna melaksanakan suatu hal yang disesuaikan dengan hal yang dituju secara bersamaan. Dalam hal ini, berbagai hal yang diterapkan dalam proses memimpin suatu badan usaha ialah memberikan pengaruh terkait dengan upaya dalam menentukan hal yang dituju dari badan usaha tersebut, memotivasi sikap dari para karyawannya guna tercapainya tujuan

tersebut serta memberikan pengaruh terhadap suatu kelompok untuk melakukan perbaikan.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Terkait dengan proses memimpin suatu badan usaha ataupun organisasi, maka terdapat gaya yang harus diterapkannya guna mengatasi berbagai hal yang mungkin berubah dalam lingkungannya ataupun keadaan sosialnya sehingga mempunyai saran yang strategis untuk diterapkan dalam upaya tercapainya hal yang dituju dari organisasi tersebut, dimana hal ini selaras dengan pendapat beberapa ahli, diantaranya ialah:

Menurut pendapat (Setiawan, 2019) ada 7 tipe gaya kepemimpinan yakni ialah :

1. Tipe Kepemimpinan Kharismatis

Dalam hal ini, jenis kepemimpinannya mempunyai berbagai kekuatan muali dari energi, pembawaan serta daya tariknya yang sangat baik dalam memberikan pengaruh terhadap individu lainnya, yang mana pada akhirnya jumlah dari karyawannya sangat banyak serta dapat dipercayai kinerjanya. Jenis kepemimpinan ini dipandang mempunyai suatu kekuatan yang tidak kasat mata serta keahlian di luar kendali manusia, dimana perolehannya berasal dari Tuhan Yang Maha Esa. Di dalam jenis kepemimpinan ini terkandung keberanian, inspirasi serta keyakinan dengan keteguhan yang tinggi terhadap pendiriannya pribadi. Penerapan dari jenis kepemimpinan ini

secara menyeluruh dapat menyebabkan terpancarnya daya tarik yang sangat besar.

2. Tipe Kepemimpinan Paternalistis/Maternalistik

Dalam hal ini, jenis kepemimpinannya dicirikan dengan mempunyai sifat seperti seorang bapak, serta berbagai ciri lainnya yakni: (1) adanya anggapan bahwasanya karyawan yang bekerja padanya merupakan individu yang belum mencapai kedewasaannya, ataupun beranggapan bahwasanya karyawannya ialah anaknya sendiri sehingga perlu untuk dibimbing yang mana nantinya ia dapat menjadi pribadi yang berkembang, (2) mempunyai sifat yang cenderung mengayomi serta memberikan perlindungan terhadap karyawannya, (3) karyawannya jarang diberikan kesempatan untuk melakukan pengambilan suatu putusan secara mandiri, (4) tidak menyediakan peluang bagi karyawannya untuk bekerja sesuai dengan inisiatifnya, (5) tidak pernah menyediakan peluang bagi para karyawannya untuk melakukan pengembangan atas pemikiran kreatif yang dimilikinya secara mandiri, (6) cenderung mempunyai sikap yang merasa bahwa dirinya ialah benar dan mengetahui segalanya. Dan terkait dengan jenis kepemimpinan yang maternalistik umumnya tidak memiliki perbedaan dengan jenis kepemimpinan sebelumnya. Dimana perbedaannya hanya terletak pada sikap yang dimiliki oleh pemimpinnya. Sebagaimana yang diketahui bahwasanya pada jenis maternalistik pimpinannya cenderung bersikap over-protective ataupun memberikan perlindungan secara berlebihan

dan hal tersebut turut disertakan dengan rasa menyayangi yang terlalu berlebihan.

3. Tipe Kepemimpinan Militeristik

Dalam hal ini, dapat diketahui bahwasanya kepemimpinan dengan jenis seperti ini hampir serupa dengan kepemimpinan berjenis otoriter. Dimana berbagai ciri dari kepemimpinan jenis ini ialah: (1) dalam pelaksanaannya sebagian besar menerapkan sistem memerintah secara keras, amat otoriter, kurang dalam kebijaksanaannya serta berperilaku dengan kaku, (2) menginginkan perilaku yang patuh dari karyawannya, (3) amat menyukai berbagai hal yang formal, berbagai upacara peringatan ataupun berbagai tanda kebesaran yang ditekankan, (4) terdapat tuntutan dalam kedisiplinan yang keras serta kaku dari setiap karyawannya, (5) tidak menerima adanya masukan, saran, usulan ataupun berbagai tanggapan dari karyawannya, (6) interaksi yang terjalin diantaranya dengan karyawan terjadi secara satu arah.

4. Tipe Kepemimpinan Otokratis (Outhoritative, Dominator)

Terkait dengan kepemimpinan dengan jenis ini, karakteristiknya ialah: (1) dasar dari pribadinya ialah pada suatu kuasa dan paksaan yang sifatnya mutlak dan diwajibkan untuk patuh akan hal tersebut, (2) peranan dari pimpinannya yang cenderung egois, (3) mempunyai ambisi dalam menguasai keadaannya, (4) seluruh kebijakannya penetapannya dilakukan secara sendiri tanpa melibatkan orang lain, (5) pemberian informasi kepada karyawannya sangat kurang terutama perihal rencana yang hendak dilakukannya, (6) seluruh masukan serta kritiknya pemberiannya didasarkan pada

pertimbangan dirinya sendiri, (7) memiliki sikap yang diistimewakan, (8) memiliki keinginan untuk menguasai suatu hal secara utuh, (9) berbagai prinsip serta sikap yang dimilikinya bersifat kuno, kaku, ketat serta konservatif, (10) cenderung menunjukkan sikap yang baik terhadap karyawannya yang patuh akan perintahnya.

5. Tipe Kepemimpinan Laissez Faire

Terkait dengan jenis kepemimpinan ini, pimpinannya tidak berperan layaknya pemimpin pada umumnya, dimana ia cenderung memberikan kebebasan terhadap anggotanya untuk dapat bertindak sesuai dengan kemauan dan kehendak mereka. Pimpinannya tidak mempunyai partisipasi secuilpun dalam pelaksanaan berbagai aktivitas yang dilakukan oleh anggotanya, dimana seluruh pekerjaannya menjadi pertanggung jawaban dari karyawan yang bersangkutan. Fungsi dari pimpinan itu hanyalah sebagai penanda, tidak mempunyai kemampuan secara teknikal, tidak memiliki wibawa, tidak dapat melakukan pengontrolan atas karyawannya, tidak memiliki kemampuan dalam mengkoordinasikan pekerjaannya, tidak memiliki kemampuan dalam melakukan penciptaan terhadap situasi kerjanya yang bersifat kooperatif. Perolehan posisi pimpinan tersebut didapatkan melalui pemberian sogokan, suap ataupun dengan cara nepotisme. Maka dari itulah, suatu badan usaha yang ia pimpin akan cenderung berantakan dan juga kacau.

6. Tipe Kepemimpinan Populistic

Dalam hal ini, jenis kepemimpinannya berorientasi terhadap berbagai nilai yang terkandung dalam masyarakatnya secara tradisional, tidak mempunyai

kepercayaan terhadap dukungan yang diberikan serta pertolongan dengan memberikan hutang yang berasal dari negara luas. Fokus utama dari jenis kepemimpinan ini ialah menghidupkan lagi sikap nasionalisme dalam diri seorang individu.

7. Tipe Kepemimpinan Administratif/Eksekutif

Dalam hal ini, jenis kepemimpinannya mempunyai kemampuan dalam melaksanakan penyelenggaraan atas berbagai tugas secara administratif dengan efektif. Umumnya, pimpinan yang dimaksud terdiri atas berbagai teknokrat serta administrator yang mempunyai kemampuan dalam melakukan pergerakan terhadap berbagai dinamika dalam pembangunan serta modernisasi yang terjadi. Maka dari itulah, hal ini dapat menciptakan suatu sistem yang bersifat administratif serta birokrasi yang mempunyai keefisienan yang tinggi pada sistem pemerintahan. Dalam jenis kepemimpinan ini besar harapannya bahwa akan berkembangnya teknikal seperti misalnya industri, teknologi, manajemen modern serta perkembangan sosialnya yang ada pada masyarakat.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Sebagaimana yang disampaikan Setiawan dan Muhith 2013 dalam (Yapentra, 2021) diketahui bahwasanya terdapat berbagai faktor yang relevan ataupun berpengaruh baik pada rangkaian kepemimpinannya pada suatu badan usaha, diantaranya ialah :

- a. Kepribadiannya, pengalamannya dimasa lampau serta yang diharapkan oleh seorang pimpinan, dimana hal tersebut cakupannya ialah berbagai nilai,

pengalaman serta latar belakang yang dapat memberikan pengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang ia pilih.

- b. Berbagai hal yang pimpinan harapkan serta perilakunya
- c. Ciri-ciri, berbagai hal yang diharapkan serta tingkah laku dari karyawannya tentu akan menyebabkan adanya pengaruh dengan gaya kepemimpinannya.
- d. Berbagai tugas yang dibutuhkan, dimana tiap tugas yang dilakukan oleh karyawannya tentu akan mempunyai pengaruh terhadap gaya kepemimpinannya.
- e. Keadaan iklimnya serta ketetapan yang ada pada suatu organisasi juga turut menimbulkan pengaruh pada harapannya serta tingkah laku karyawan
- f. Berbagai hal yang diharapkan serta perilakunya.

2.1.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Sebagaimana yang disampaikan Kartono 2008 dalam (M. Ilham Fathoni, Indrayani, Mohamad Gita Indrawan, 2021) diketahui bhawasanya terdapat beberapa indikator yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang individu yakni:

1. Kemampuan mengambil keputusan.
2. Kemampuan memotivasi.
3. Kemampuan komunikasi.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan.
5. Tanggung jawab.
6. Kemampuan mengendalikan emosional.

Berdasarkan berbagai pandangan yang telah dijelaskan, maka diperoleh kesimpulan bahwasanya gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang individu termasuk ke dalam metode pimpinan dalam memberikan pengaruh, arahan, motivasi serta pengendalian atas karyawannya dengan suatu metode, yang mana pada akhirnya karyawannya tersebut dapat melakukan penyelesaian atas tugasnya secara optimal.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam sebuah organisasi tempat kerja begitu penting untuk pertimbangan para manajemen. Meskipun tempat kerja tidak menjalankan pekerjaan atau proses produksi dalam suatu perusahaan atau organisasi, tempat kerja memengaruhi para karyawan dalam menyelesaikan proses produksi. Tempat kerja adalah lingkungan dimana pekerja menjalankan aktivitas disetiap harinya.

Untuk memberikan keyakinan dan rasa aman untuk karyawan, tempat kerja harus membantu dan memungkinkan pekerja untuk bekerja secara ideal. Dengan asumsi pekerja puas dengan tempat kerja di mana ia bekerja, pekerja akan tetap di tempat dia bekerja, menyelesaikan pekerjaannya sehingga waktu kerja dimanfaatkan secara efektif. Terlebih lagi, jika tempat kerja tidak mencukupi, itu akan mengurangi kinerja dari pegawai. Beberapa ahli memiliki pendapat bahwa lingkungan tempat kerja antarlain sebagai berikut:

Menurut Sedarmayati 2011 dalam (M. Ilham Fathoni, Indrayani, Mohamad Gita Indrawan, 2021) lingkungan pekerjaan ialah segala peralatan

secara menyeluruh yang harus dihadapinya, dimana termasuk ke dalam lingkungan sekitaran dari pekerjaan seorang individu, caranya bekerja, serta mengatur pekerjaannya secara optimal baik berperan dalam individu maupun kelompok.

Selain itu, Isyandi, 2014 dalam (Hera Wasiati 2021:10) lingkungan pekerjaan ialah suatu hal yang terdapat di sekitaran para karyawannya yang mana hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap pribadinya terkait dengan upaya melaksanakan tugasnya yang berkaitan dengan kelembaban, temperatur, ventilasi, kebersihan dari tempat kerjanya serta berbagai peralatan yang mendukungnya.

Yang berikutnya ialah menurut Nitisemito 2005 (Bhastary & Suwardi, 2018) dimana ia menyatakan bahwasanya lingkungan pekerjaan termasuk ke dalam seluruh hal yang berada di sekitaran individu yang bekerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pribadinya dalam melaksanakan berbagai tugas yang dipercayakan padanya.

Sementara itu, sesuai Sunyoto 2012 dalam jurnal (Husnah *et al.*, 2018:36) menyatakan bahwa lingkungan kerja disebutkan bahwa tempat kerja adalah segala sesuatu yang ada di iklim yang dapat mempengaruhinya dalam melakukan usaha yang diberikan. Tempat kerja dalam suatu asosiasi atau organisasi berperan penting bagi kelancaran siklus organisasi karena tempat kerja yang layak tidak hanya dapat memenuhi perwakilan dalam menyelesaikan kewajibannya, tetapi juga mempengaruhi perkembangan perwakilan selanjutnya.

Sebagaimana pandangan yang disampaikan dalam penjelasan sebelumnya, diketahui bahwasanya lingkungan pekerjaan ialah seluruh hal yang berada di sekitaran karyawan dimana hal tersebut dapat berpengaruh terhadap pribadi dari karyawannya terkait dengan pelaksanaan tugas yang diberikan padanya. Akan tetapi umumnya, definisi dari lingkungan pekerjaan ini termasuk ke dalam suatu keadaan yang menggambarkan karyawan dalam pelaksanaan tugasnya serta berbagai pekerjaan secara optimal.

2.1.2.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Apabila dipandang secara luasnya, maka dapat diketahui bahwasanya lingkungan pekerjaan ini terdiri atas dua jenis diantaranya ialah lingkungan pekerjaan fisik serta non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Sebagaimana yang disampaikan Sedarmayanti 2011 dalam (suwanto, 2019b, hal. 162) diketahui bahwasanya lingkungan pekerjaan fisik ialah seluruh kondisi yang berwujud fisik dan adanya ialah pada sekitaran tempat dilaksanakannya suatu pekerjaan yang mana hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap karyawannya secara langsung maupun tidak. Kategori dari lingkungan pekerjaan jenis ini diantaranya ialah:

- a. Lingkungan pekerjaan yang mempunyai hubungan secara langsung dengan karyawannya. Dalam hal ini biasanya meliputi pusat kerjanya, kursi ataupun yang lainnya.
- b. Lingkungan yang diperantarai ataupun sifatnya umum dimana hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap keadaan karyawannya,

seperti misalnya ialah kelembaban, temperatur, ventilasi, kebisingan, pencahayaan, bau menyengat, getaran mekanis, warna serta yang lainnya.

Berdasarkan beberapa pandangan tersebut sehingga diperoleh kesimpulan bahwasanya lingkungan kerja fisik ini termasuk ke dalam seluruh hal yang adanya ialah pada wilayah pelaksanaan suatu pekerjaan oleh karyawannya dimana hal tersebut dapat memberikan pengaruh seara langsung serta tida. Dalam hal ini, terkait dengan pengaruh yang diberikannya secara langsung yakni meliputi meja, kursi, lemari serta yang lainnya. Dan untuk pengaruh tidak langsungnya ialah ventilasi, kelembaban, warna, kebisingan serta yang lain sebagainya.

1. Lingkungan kerja non fisik

Lebih lanjut, diketahui pula perihal lingkungan pekerjaan secara non fisikalnya. Sebagaimana yang disampaikan Sedarmayanti 2011 dalam (suwanto, 2019b) bahwasanya lingkungan pekerjaan yang bersifat non fisik ini termasuk ke dalam seluruh kondisi yang kejadiannya mempunyai keterkaitan yang erat dengan hubungan pekerjaannya, dalam hal ini dapat berupa hubungan yang terjalin antara pimpinannya ataupun dengan teman kerjanya.

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Sebagaimana yang disampaikan Sedarmayanti 2011 dalam (M. Ilham Fathoni, Indrayani, Mohamad Gita Indrawan, 2021) diketahui bahwasanya terdapat beberapa indikator yang berpnegaruh terhadap lingkungan pekerjaan seorang individu, diantaranya ialah:

1. Penerangan.
2. Suhu udara.
3. Suara bising.
4. Penggunaan warna.
5. Ruang gerak yang diperlukan.
6. Keamanan bekerja.
7. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Sebuah badan usaha dilakukan pendirian karna ia memiliki suatu hal yang hendak ditujunya dan tentunya hal tersebut harus dapat digapainya. Terkait dengan proses pencapaiannya, maka tiap asosiasi ataupun organisasinya dapat dipengaruhi oleh sikap dari hierarkis. Aktivitas yang umumnya sering dikerjakan oleh karyawan dalam organisasi ialah bagaimana seorang pekerja menjalankan aktivitas yang bersangkutan dengan tugas atau tanggung jawabnya didalam sebuah perusahaan.

Pengertian kinerja ataupun performance adalah contoh tentang tingkatan pencapaian suatu pelaksanaan didalam program aktivitas ataupun suatu ketetapan pada proses mencapai sasarnya, tujuannya serta visi ataupun misi dari suatu badan usaha yang mana penyalurannya didasarkan pada berbagai strategi yang direncanakan oleh badan usaha tersebut. Beberapa ahli mendefinisikan kinerja pegawai antara lain sebagai berikut :

Menurut Mangkunegara 2013 dalam (M. Ilham Fathoni, Indrayani, Mohamad Gita Indrawan, 2021) kinerja termasuk ke dalam hasil yang diperoleh seorang individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan dimana hal tersebut dapat dilakukan pencapaian oleh karyawannya terkait dengan pelaksanaan berbagai tugas yang disesuaikan dengan tanggungjawab yang diembannya.

Menurut Rivai 2004 (Bhastary & Suwardi, 2018) bahwasanya kinerja termasuk ke dalam sikap yang menunjukkan suatu kenyataan dimana tampilannya dilakukan oleh tiap individu sebagai bentuk prestasi dari pekerjaan yang diperoleh oleh karyawannya yang disesuaikan dengan peranannya dalam suatu badan usaha. Lebih lanjut, Riani 2011 dalam (Bhastary & Suwardi, 2018) menuturkan bahwasanya kinerja seorang pekerja termasuk ke dalam perolehan hasil yang didapatkannya secara menyeluruh dalam jangka waktu tertentu dalam proses pelaksanaan berbagai tugasnya, diantaranya ialah standarisasi dari hasil kerjanya, sasaran, target ataupun kriteria yang telah ditetapkan di awal serta telah adaya kesepakatan bersamaan.

Sementara itu, menurut Sinambela, et al., 2011 dalam jurnal (Sunarsi, 2018:4) merekomendasikan bahwa kinerja pegawai dicirikan sebagai kapasitas pekerja untuk melakukan kemampuan tertentu. Eksekusi pekerja sangat penting, karena dengan presentasi ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan perwakilan untuk menyelesaikan tugas yang dilimpahkan kepadanya. Untuk itu, penting untuk memutuskan langkah-langkah yang jelas dan terukur dan mengatur semuanya bersama-sama.

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan bisa diartikan bahwasanya kinerja termasuk ke dalam perolehan hasil akhir yang berasal dari tanggung jawab yang diterima oleh pegawai sesuai dengan kewajibannya, khususnya berdasarkan keahlian dan keahliannya. Hasil kerja yang didapatkan karyawan dengan tugas yang penuh akan terlaksana serta menjadikan mereka lebih hebat dalam kinerja yang luarbiasa serta efisien.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terkait dengan berbagai faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja sebagaimana yang disampaikan A. Dale Timpe 1992 dalam buku Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Mangkunegara, 2010:15) diketahui bahwasanya faktor yang berkaitan dengan kinerja ini ialah faktor yang berasal dari dalam serta dari luar individunya, dimana penjelasannya ialah:

1. Faktor Internal (disposisional), ialah hal yang berkaitan dengan berbagai sifat yang dimiliki oleh seorang individu. Dalam hal ini contohnya ialah hasil pekerjaan yang diperoleh oleh seorang individu cenderung baik sebab keahlian yang dimilikinya cukup tinggi dan ia tergolong ke dalam individu yang mampu untuk bekerja keras. Dan untuk individu yang memperoleh hasil kerja yang buruk hal tersebut diakibatkan oleh berbagai usaha yang dilakukannya tidak maksimal dalam proses melakukan perbaikan terhadap kemampuan yang dimilikinya.
2. Faktor Eksternal ialah berbagai hal yang dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kerja yang diperoleh oleh seorang individu dimana hal tersebut asalnya yakni dari lingkungannya. Dalam hal ini contohnya ialah sikap,

perilaku, serta berbagai tindakan yang dilakukan oleh teman kerjanya, sarana serta prasarana yang disediakan serta suhunya.

Berdasarkan yang disampaikan Prawirosentono 1999 dalam (Rosihana, 2021) diketahui bahwasanya terdapat berbagai faktor yang dapat berpengaruh terhadap hasil kerja seorang individu, diantaranya ialah:

1. Tingkat efektif serta efisennya
2. Kewenangan yang dimilikinya
3. Kedisiplinan
4. Keinginan

2.1.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Robbins 2006 dalam (Rosihana, 2021) mengemukakan bahwasanya ada 6 indikator yang dapat dipergunakan dalam proses pengukuran terhadap hasil kerja dari karyawannya secara individualis, diantaranya ialah:

1. Kualitas

Pengukuran atas mutu pekerjaan ini didasarkan pada pandangan dari karyawannya mengenai mutu dari pekerjaan yang dilaksanannya serta sempurna atau tidak tugas yang ia kerjakan.

2. Kuantitas

Dalam hal ini berkaitan dengan banyaknya perolehan yang didapatkannya dimana hal tersebut meliputi banyak unitnya, jumlah siklus dari kegiatan yang dilakukan penyelesaian.

3. Ketepatan waktu

Termasuk ke dalam tingkatan kegiatan yang diharuskan untuk dilakukan penyelesaian pada waktu awalnya dimana hal tersebut diberikan pernyataan, penglihatan terkait dengan sudut koordinasinya dengan hasil yang diperolehnya secara maksimal atas waktu yang dimanfaatkan.

4. Efektivitas

Termasuk ke dalam tingkatan dalam menggunakan berbagai sumberdaya yang ada pada organisasinya secara maksimal baik itu tenaganya, uangnya ataupun teknologinya dengan tujuan guna meningkatkan hasil yang diperolehnya dari tiap unitnya terkait dengan pemanfaatan sumberdayanya.

5. Kemandirian

Termasuk ke dalam tingkatan yang dimiliki seseorang yang sedang melakukan pekerjaan dimana pada akhirnya akan melaksanakan berbagai fungsinya.

6. Komitmen Kerja

Termasuk ke dalam tingkatan yang mana karyawannya berkomitmen dalam pekerjaannya dengan institusi serta melakukan tanggungjawabnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. (Yapentra, 2021) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru Pt. Telkom Akses Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada masa jabatan baru divisi PT. Telkom Akses Pekanbaru. Dengan total 34

responden. Dalam menganalisis data yang diperoleh dari objek penelitian ini menggunakan Metode Analisis Regresi Linier Sederhana, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada divisi new tide PT. Telkom Akses Pekanbaru. Berdasarkan data pada uji t dimana t hitung $13,534 > t$ tabel $2,039$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di divisi pasang baru. Dan hasil uji koefisien determinasi (R^2) = $0,851$ ($85,1\%$) sedangkan sisi ($100\% - 85,1\% = 14,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

2. (Febriani, 2021) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pada kinerja dengan menggunakan disiplin kerja sebagai mediator. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan STMIK AKAKOM Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah 120 karyawan dipilih dengan metode purposive sampling. Alat analisis data dalam penelitian ini adalah SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
3. (Ilmiah *et al.*, 2021) Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT World Innovative Telecommunication. Tujuan penelitian untuk mengetahui seberapa besar faktor gaya kepemimpinan transformasional dan kompetensi mempengaruhi kinerja

karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Dengan populasi Karyawan pada PT. World Innovative Telecommunication dengan jumlah sampel 80 responden. Untuk pengumpulan data meliputi observasi, penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda dan uji hipotesa. Pelatihan, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

4. (Bhastary & Suwardi, 2018) Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera Perdana. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Samudera Perdana dengan jumlah karyawan sebanyak 164 orang. Hasil penelitian pada hipotesis menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan Lingkungan kerja secara serempak maupun parsial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan dimana sebesar 68,4% variasi variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel K3 dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 31,6% divariasi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. (suwanto, 2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada Pt Bfi Finance Indonesia Tbk. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales pada PT BFI Finance Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Gaya kepemimpinan secara

parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit telesales pada PT BFI Finance TBK. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan unit telesales pada PT BFI Finance TBK. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan unit telesales pada PT BFI Finance TBK.

6. (M. Siagian & Defrianti, 2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Telekom di Batam. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dengan data metode pengumpulan melalui kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 150 responden yang menjadikan seluruh karyawan PT Mega Telekom sebagai responden. Selanjutnya data yang telah terkumpul dalam penelitian ini dianalisis dengan analisis regresi linier berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji t diketahui bahwa untuk variabel bebas gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap karyawan. kinerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Hasil uji F menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dan variabel kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7. (T. S. Siagian & Khair, 2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja

Sebagai Variabel Intervening. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga termasuk penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai bekerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara dengan jumlah 103 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 103 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis data adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Arhipen Yapentra (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru Pt. Telkom Akses Pekanbaru	Metode Analisis Regresi Linier Sederhana	Terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2	Hera Wasiati (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Mediasi	Uji T, Uji F	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Disiplin Kerja

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
3	Maha Putra, Mukharom, Arief Teguh Nugroho (2021)	Pengaruh Pelatihan, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT World Innovative Telecommunication	uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda dan uji hipotesa	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
4	Manda Dwipayani Bhastary, Kusri Suwardi	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera Perdana	Regresi berganda	Lingkungan kerja secara parsial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
5	Suwanto (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada Pt Bfi Finance Indonesia Tbk	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Pengujian Hipotesis	Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh. terhadap kinerja karyawan.
6	Mauli Siagian, Defrianti	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam.	Uji T, Uji F	Uji t diketahui bahwa untuk variabel bebas gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap karyawan. Hasil uji F menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dan variabel kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
7	Tomy Sun Siagian, Hazmana Khair (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Partial Least Square (PLS)	Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Sumber : Data Penelitian 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

2.1.3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai

Dapat diketahui bahwasanya faktor kepemimpinan ini mempunyai peran yang cukup penting terkait dengan usaha yang dilakukan guna melakukan peningkatan terhadap hasil kerja yang diperoleh individu atau suatu organisasi. Hal ini dikarenakan pada hasil kerja seorang individu yang disoroti bukanlah tenaga pelaksanaannya akan tetapi proses manajemennya (Yapentra, 2021:100). Sebagaimana kajian yang dilaksanakan Arhipen Yapentra mengenai pengaruh dari kepemimpinan dengan hasil kerja karyawannya di Divisi Pasang Baru Pt. Telkom Akses Pekanbaru, diperoleh hasil bahwasanya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap hasil kerja karyawannya pada individu tersebut.

2.1.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

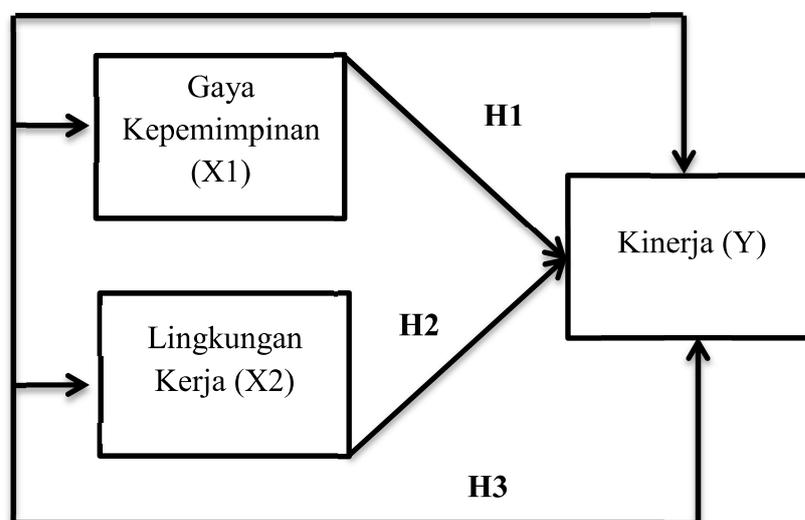
Lebih lanjut, lingkungan pekerjaan juga mempunyai kepentingan tersendiri dalam proses pencapaian hasil kerja yang maksimal. Hal ini disebabkan oleh lingkungan pekerjaan yang memberikan pengaruh terhadap karyawannya terutama dalam melakukan penyelesaian atas pekerjaan yang dilakukannya. Apabila suatu lingkungan pekerjaan baik dan mendukung karyawannya maka hal tersebut tentunya akan meningkatkan kebetahan dari karyawannya yang mana menjadi acuan untuk dapat bersemangat serta bergairah dalam melakukan pekerjaan yang ia miliki dan pada akhirnya akan melakukan peningkatan atas hasil kerjanya. Akan tetapi apabila lingkungan pekerjaannya tidak mendukung maka hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi dari karyawannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang mana pada akhirnya dapat menyebabkan terjadinya penurunan pada hasil kerja karyawannya (Rosihana, 2021:60). Sebagaimana kajian yang dilaksanakan Riski Elita Rosihana diperoleh hasil bahwasanya lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang baik dengan hasil kerja dari karyawannya.

2.1.3.3 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan

Kinerja Pegawai

Sebagaimana kajian yang dilaksanakan (suwanto, 2019), diperoleh hasil bahwasanya variabel gaya kepemimpinan serta lingkungan pekerjaan secara bersamaan mempengaruhi hasil kerja dari pekerja yang ada di unit telesales pada PT BFI Finance TBK. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai F hitung yang diperolehnya yakni sebesar 10,538 sedangkan untuk F tabelnya hanya 3,19. Dari hal tersebut diketahui bahwasanya perolehan F hitungnya di atas dari F tabelnya.

Dan untuk probabilitasnya yakni bernilai 0,000 yang mana hal tersebut mengartikan perolehannya di bawah dari nilai signifikansinya yakni 0,05. Sehingga dari hasil tersebut diketahui bahwasanya variabel gaya kepemimpinan serta lingkungan pekerjaan secara bersamaan mempengaruhi hasil kerja dari pekerja yang ada di unit telesales pada PT BFI Finance TBK. (suwanto, 2019:165)



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data Penelitian 2021

2.4 Hipotesis

- H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam.
- H3 : Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam.