

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016), kinerja adalah capaian dari proses selama periode waktu tertentu berdasarkan tujuan yang ingin di capai.. dengan pengertian lain kinerja adalah apa saja yang di lakukan oleh anggota organisasi dan bagaimana anggota organisasi atau perusahaan melakukannya pekerjaannya, untuk mencapai keunggulan diperlukan pegawai yang memiliki keterampilan dan kompetensi untuk menciptakan tenaga kerja yang *profitebel*, sejahtera, dan dapat bersaing. Menurut Edison (2016; 190), “Kinerja adalah asumsi yang relevan dan terukur dari suatu proses selama periode waktu berdasarkan kondisi dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan menurut Smith, daya atau keluaran adalah penggerak keluaran dari manusia atau proses lainnya, sehingga daya dikatakan sebagai hasil atau keluaran dari suatu proses.

Sementara itu pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2002;67)) adalah: dengan memberikan deskripsi tugas yang diberikan kepada anggota organisasi atau perusahaan yang di harapkan memberikan kualitas dan kuantitas degan apa yang dia kerjakan.”

Berdasarkan beberapa penelitian dari para tokoh Kinerja sehingga dapat di simpulkan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh anggota kelompok organisasi atau perusahaan di dalam setiap gerakan,perbuatan,pelaksanaan atau tindakan sadar yang di arahkan untuk mencapai tujuan.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016) dalam Rakhmalina (2021) bahwa kinerja di pengaruhi oleh banyak faktor yaitu :

1) Kompetensi

Kompetensi adalah ukuran utama kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan untuk berhasil melakukan pekerjaan yang diberikan. Pegawai harus melakukan pekerjaan dengan baik. Kemampuan memungkinkan seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan.

2) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Semakin banyak keterampilan dan pengetahuan yang di miliki pegawai , maka semakin besar kemungkinan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan sesuai. Artinya pegawai dengan keterampilan dan keahlian akan bekerja dengan baik.

3) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Pegawai yang terbiasa dan memiliki pengetahuan dengan pekerjaan memberikan hasil kerja yang baik dan sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan kerja mempengaruhi kinerja.

4) Rancangan Kerja

Ini adalah rencana kerja yang memfasilitasi pencapaian tujuan itu. Dengan kata lain, pekerjaan yang dirancang dengan baik membuat lebih mudah untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan baik dan benar. Dari hal tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa desain kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

5) Kepribadian

Karakter dan kepribadian seseorang. Setiap pegawai memiliki sifat yang berbeda dari yang lain. Pegawai dengan karakter dan kepribadian yang baik dapat bekerja dengan benar dan bertanggung jawab, sehingga nilai hasil pekerjaannya akan meningkat.

6) Motivasi Kerja

Motivasi merupakan daya dorong seorang pegawai untuk bekerja. Ketika pegawai memiliki dorongan internal yang kuat, atau dorongan eksternal yang kuat (seperti perusahaan), mereka terinspirasi dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan

baik. Bagaimanapun, pegawai dapat memiliki kinerja baik dengan dorongan dan rangsangan dari dalam maupun dari luar.

7) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah watak seorang pemimpin untuk mengatur, mengelola, dan mengintruksikan anggotanya untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepada anggotanya.

8) Gaya Kepemimpinan

Yaitu sikap seorang pemimpin dalam menangani dan menemukan jalan keluar atau solusi suatu masalah.

9) Budaya Organisasi

Sebuah nilai yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan dan aturan ini harus dapat diterima secara umum yang harus diikuti oleh semua anggota perusahaan atau organisasi.

10) Kepuasan Kerja

Penilaian seseorang sebelum dan sesudah bekerja, jika pegawai bekerja dengan nyaman, yaitu dengan kepuasan, pekerjaan akan berhasil.

11) Lingkungan Kerja

Lingkungan di sekitar tempat kerja dan lingkungan dapat berupa ruang, desain, peralatan, infrastruktur dan hubungan dengan rekan kerja.

12) Loyalitas

Merupakan rasa yang dimiliki pegawai untuk terus bekerja di perusahaan tempat mereka bekerja. Kesetiaan ditunjukkan dengan terus bekerja keras meskipun kesehatan perusahaan buruk..

13) Komitmen Organisasi

Merupakan tanggung jawab anggota organisasi atau perusahaan untuk menjunjung tinggi kebijakan dan peraturan di dalam perusahaan di tempat dia bekerja.

14) Disiplin Kerja

Aktivitas seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan yang intens. Dalam hal ini disiplin kerja dapat berubah dari waktu ke waktu. Misalnya, selalu datang ke kantor tepat pada waktunya. Pegawai dilatih untuk mengikuti petunjuk dan melakukan apa yang diperintahkan. Seorang pegawai yang disiplin berdampak pada kinerja.

c. Indikator Kinerja

Menurut Bernardin & Russel (2003), beberapa indikator dapat digunakan untuk mengukur kinerja Pegawai, antara lain:

- 1) Kualitas (*Quality*) merupakan sejauh mana proses dari kinerja tersebut di laksanakan.
- 2) Kuantitas (*Quantity*) merupakan pekerjaan yang dapat dihasilkan, yang dapat dinyatakan dalam unit moneter, divisi, atau siklus

aktivitas yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan waktu berarti mampu menyelesaikan suatu pekerjaan untuk menghasilkan sebuah hasil dari kikerja.
- 4) Efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*) adalah struktur di mana sumber daya organisasi, seperti sumber daya manusia, keuangan, dan teknis, dapat ditingkatkan untuk mencapai manfaat maksimal atau pengurangan kerugian yang dihasilkan dari setiap unit atau sumber daya yang ada.
- 5) Hubungan antar individu (*interpersonal impact*) merupakan tingkat di mana anggota organisasi atau perusahaan meningkatkan rasa saling menghormati, niat baik, dan kerjasama antara satu Pegawai dengan Pegawai lainnya.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya kepemimpinan

Menurut Rivai dalam Sudaryono (2017:172) gaya kepemimpinan adalah keseluruhan pola perilaku seorang pemimpin, yang mungkin terlihat atau tidak terlihat oleh bawahan. Gaya kepemimpinan mewakili kombinasi yang kesesuaiannya dari filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku pemimpin. Menurut Robbins (2006), Prof. Dr. H. Suwatno, M.si (2018), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi individu atau kelompok menuju tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan suportif (*supportive leadership*), model kepemimpinan ini mau menggambarkan diri mereka sendiri, mudah didekati, mudah didekati, dan benar-benar peduli terhadap bawahannya. Kepemimpinan partisipatif, dalam gaya ini, pemimpin mencari dan menggunakan masukan dari bawahan. Namun, keputusan ada di tangannya. Kepemimpinan Berbasis Hasil, yaitu gaya kepemimpinan yang menetapkan serangkaian tujuan yang diminta untuk diikuti oleh bawahan. Pemimpin juga memberi mereka keyakinan bahwa mereka dapat memenuhi tanggung jawab profesional mereka dan berhasil mencapai tujuan mereka. Kepemimpinan adalah upaya manajerial untuk mencapai tujuan bersama di dalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan mampu mempengaruhi dan memotivasi anggotanya untuk bertindak secara aktif untuk mencapai tujuan yang diinginkan, baik secara pribadi maupun organisasi (Wijono, 2018).

Menurut Wahyudi (2017), kepemimpinan ini diartikan sebagai kemampuan individu untuk menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi cara kerja setiap anggota, terutama dalam mengambil keputusan, agar dapat mandiri di tempat kerja dan mempercepat pencapaian tujuan. Kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain menuju tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin.

Berdasarkan definisi dari beberapa tokoh penelitian gaya kepemimpinan yang berbeda, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat, untuk menggerakkan dan mempengaruhi pemikiran setiap anggota.

b. Teori Gaya Kepemimpinan

Teori Gaya Kepemimpinan menurut Yukl (1998) yaitu:

a. Pendekatan Berdasarkan Ciri

Dasar dari pendekatan ini adalah asumsi bahwa semua orang adalah pemimpin dari berbagai sifat dengan orang lain.

b. Pendekatan Berdasarkan perilaku

Pendekatan ini memberikan pemahaman tentang kepemimpinan dengan memeriksa proses pengaruh antara pemimpin dan pengikut.

c. Pendekatan Situasional

Pendekatan ini menekankan konteks seperti jenis pekerjaan yang dilakukan unit pimpinan, jenis lingkungan eksternal, dan karakteristik pengikut.

d. Pendekatan Kritis

Pemimpin dalam waktu kritis perlu fokus untuk mengintegrasikan semua sumber daya agar tidak tercecer.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan Menurut Kartono (2008: 34) menyatakan sebagai berikut :

- a) Kemampuan pengambilan keputusan adalah pendekatan terstruktur untuk membuat keputusan yang optimal dan mengambil langkah-langkah yang diperhitungkan sebagai jalur yang optimal.
- b) Kemampuan memotivasi adalah kekuatan pendorong kepada anggota organisasi untuk dapat menggunakan keterampilan mereka (keahlian atau bentuk keterampilan), energi dan waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab mereka, dan kewajiban untukn pencapaian tujuan.
- c) Kemampuan komunikasi adalah kemampuan orang lain untuk mengirimkan pesan, ide, atau gagasan kepada orang lain dengan tujuan untuk memahami makna secara langsung, lisan, atau tidak langsung.
- d) Kemampuan untuk mengelola bawahan Pemimpin perlu menggunakan kekuatan pribadi atau posisi mereka secara efektif dan ingin mendorong orang lain untuk mengajukan tawaran untuk keuntungan jangka panjang organisasi. Ini termasuk memberi tahu orang lain apa yang harus dilakukan dalam berbagai nada, dari yang keras hingga terlalu menuntut atau mengancam. Tujuannya agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

- e) Tanggung jawab seorang pemimpin juga harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib di tanggung untuk segala sesuatu yang sudah di putuskan.
- f) Kemampuan mengendalikan emosi Kemampuan mengendalikan emosi sangat penting bagi keberhasilan pemimpin dalam hidup. Semakin besar kemampuan untuk mengendalikan emosi, semakin mudah menemukan jalan keluar jika terjadi suatu masalah.

d. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan menurut Suwatno (2018) yaitu:

1. Fungsi Tugas

Adapun fungsi tugas seorang pemimpin yaitu:

- a. Menciptakan kegiatan salah satu tugas pemimpin adalah menentukan uraian pekerjaan secara jelas untuk pegawai/bawahannya
- b. mencari informasi dengan cepat, tepat dan akurat
- c. Memberi Informasi yang diperoleh kemudian disampaikan kepada bawahannya
- d. Memberi masukan Pemimpin harus dapat memberikan masukan dan nasihat kepada bawahannya
- e. Menjelaskan: Tugas pemimpin harus dapat mnguraikan apa saja yang di rasa belum jelas oleh bawahannya

- f. Mengkoordinasikan koordinasi yang baik seorang pemimpin dan bawahannya menjadikan organisasi berjalan dengan baik
- g. Meringkaskan: Mmenyimpulkan apa saja yang telah di sepakati sehingga bawahan bisa memahami apa yang telah di sepakati
- h. Menguji kelayakan: Pemimpin harus dapat menguji kelayakan sebuah program yang akan di jalankan
- i. Mengevaluasi : tugas pemimpin juga harus dapat mengevaluasi atau mengendalikan orang atau kegiatan.
- j. Mendiagnosis: Pemimpin harus dapat mendignosis gejala persoalan yang akan muncul.

2. Fungsi Pemeliharaan

Adapun fungsi pemeliharaan sebagai berikut:

- a. Mendorong semangat dengan memotivasi pegawai agar selalu semangat dalam bekerja.
- b. Menetapkan standar kerja yang di tetapkan dari awal, tanpa setandar kerja pegawai tidak akan tahu apakah dia sudah bekerja dengan baik atau belum
- c. pemimpin tak boleh lepas tangan dia tetap harus memantau kinerja anggotanya.
- d. Mengespreksikan perasaan perasaan senang atau tidak senang harus dapat di ekspresikan antar bawahan mengerti apa maksud keinginan pemimpin

- e. Mengambil konsensus pemimpin juga harus dapat menetapkan kesepakatan walaupun prosesnya melibatkan banyak orang.
- f. Menciptakan keharmonisan
- g. meminimalisir ketegangan: Manajer juga harus mampu menghilangkan stres bawahan mereka, karena stres yang berlebihan mengurangi kinerja karyawan.

e. Dimensi Kepemimpinan

Menurut Toha (2010) ada empat dimensi kepemimpinan, yaitu:

- a. Kepemimpinan sebagai inovator dapat memunculkan berbagai ide baik dalam hal pengembangan sistem manajemen yang efektif dan efisien, dan dalam area konseptual, yang semuanya diimplementasikan dengan tujuan untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja perusahaan.
- b. Kepemimpinan sebagai komunikator, seorang pemimpin harus dapat menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang baik kepada anggota organisasi atau perusahaannya agar mereka memperoleh pemahaman.
- c. Kepemimpinan sebagai motivator, pimpinan harus dapat mengembangkan dan melaksanakan berbagai kebijakan yang berkaitan untuk mendorong anggota organisasinya untuk melakukan kegiatan yang dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan.
- d. Kepemimpinan sebagai kontroler dengan kata lain, kepemimpinan

sebagai pengendali kepemimpinan menjalankan fungsi pengawasan terhadap berbagai kegiatan perusahaan agar tidak terjadi distorsi baik dalam penggunaan sumber daya maupun pelaksanaan rencana program kerja perusahaan.

3. Motivasi

a. Definisi Motivasi

Menurut Maslow (2017:55), motivasi adalah upaya di dalam tempat dia bekerja untuk menciptakan semangat di mana anggota organisasi ingin bekerja sama secara, efektif dan terarah untuk mencapai tujuan mereka.

Robbins dan Judge (2014), di sisi lain, mengartikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan arah dan keberlanjutan upaya untuk mencapai tujuan. Menurut Sutrisno (2011:109), motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat mendorong perilaku seseorang dan dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. dan Setiap kegiatan yang dilakukan dapat mendorong anggota tersebut untuk mencapai tujuan dirinya dan organisasinya.

Sedarmayanti (2011:233) juga menunjukkan bahwa motivasi adalah suatu upaya untuk menuju tujuan organisasi yang dikordinasikan melalui upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Pada dasarnya motivasi adalah daya penggerak, keinginan, kebutuhan, kemauan. Kebutuhan ini pada akhirnya mendasari perilaku mereka yang melakukan sesuatu. Rivai (2011) mendefinisikan bahwa

“motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mampu memberikan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu .

Berdasarkan beberapa definisi dari para tokoh penelitian motivasi sehingga dapat di simpulkan motivasi merupakan pemberian antusiasme kerja seseorang untuk mencapai suatu tujuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan individual.

b. Teori Motivasi

Teori motivasi Maslow “*A Theory of human Motivation*”. Teori ini mengikuti teori konvensional ,yaitu seorang bekerja,karena adanya desakan untuk memenuhi kebutuhan. Teori yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu tersendiri dari atas lima tingkat atau hieraki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, melindungi tubuh, dan bernafas Kebutuhan ini lebih rendah atau disebut sebagai kebutuhan dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, konflik, dan lingkungan tidak hanya dalam arti fisik, tetapi juga dalam arti spiritual, psikologis, dan intelektual.
- c. Kebutuhan sosial berdasar pada kebutuhan untuk memiliki, yaitu untuk diterima oleh kelompok.
- d. Kebutuhan akan harga diri atau persetujuan adalah kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

- e. Kebutuhan akulturasi adalah kebutuhan akan pendapat dengan mengungkapkan gagasan dan mengusulkan atau mengkritik sesuatu.

c. Indikator Motivasi

Teori ERG Rivai (2011:844) menyatakan bahwa ada tiga kategori kebutuhan individu: eksistensi (*existence*), koneksi (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Teori ini menyatakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok:

- a. Kebutuhan eksistensi ini untuk kebutuhan dalam bertahan hidup, kebutuhan fisik.
- b. Kebutuhan akan koneksi adalah kebutuhan untuk berelasi dan berinteraksi dengan orang lain
- c. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan diri untuk menjadi produktif dan kreatif.

Kesimpulan motivasi seseorang dapat dilihat pada kebutuhan hidup ketika mereka mulai mencari kebutuhan yang lebih tinggi. Keinginan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi ketika kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi.

d. Sumber Motivasi

Sumber motivasi menurut Suwatno sebagai berikut:

- a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi bahwa setiap orang mempunyai dorongan untuk melakukan sesuatu yang tidak memerlukan

rangsangan dari luar atau yang fungsinya aktif.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi untuk menjadi aktif dan fungsional oleh rangsangan dari luar.

4. Iklim Organisasi

a. Definisi Iklim organisasi.

Iklim organisasi digunakan oleh Tagiuri dan Litwin (2013) untuk menggambarkan seperangkat istilah yang menggambarkan perilaku dalam kaitannya dengan lingkungan di mana nilai yang sudah tertanam itu terjadi: lingkungan (*environment*), lingkungan sosial (*milieu*), budaya (budaya), suasana, situasi, setting lapangan, pola perilaku (pengaturan perilaku), dan kondisi (kondisi).

Tagiuri dan Litwin (2012) mendefinisikan iklim organisasi sebagai karakter dari lingkungan dalam organisasi yang dapat terukur, terus menerus, dialami oleh anggota organisasi dan berdampak pada perilaku kerja mereka. Menurut Gibson dalam (Zohar & Hofmann, 2012), iklim adalah seperangkat kualitas yang berasal dari lingkungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dirasakan oleh Pegawai yang bekerja di lingkungan itu, dan yang manfaatnya menjadi kekuatan utama tindakan. Dampak pekerjaan Keith Davis (Barbera, 2014) mendefinisikan budaya organisasi sebagai yang berkaitan dengan keseluruhan lingkungan yang ada dalam suatu organisasi atau di mana orang-orang terpapar.

Berdasarkan definisi dari para tokoh dapat di simpulkan bahwa iklim organisasi sehingga dapat di simpulkan iklim organisasi merupakan kualitas internal organisasi yang membedakan dengan organisasi lain yang mengarahkan persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

b. Teori Iklim Organisasi

Teori Miles Sergiovanni (1983) mengemukakan bahwa terdapat sepuluh indikator untuk mengetahui sehat atau kurang sehatnya iklim organisasi, yaitu: tujuan (goal focus), komunikasi (communication adequacy), optimalisasi kekuasaan (optimal power equalization), pemanfaatan sumber daya (resource utilization), kohesifitas (cohesiveness), moral (moral), inovatif (innovativeness), otonomi (autonomy), adaptasi (adaptation), pemecahan masalah (problem solving adequacy).

c. Indikator Iklim Organisasi

Stringer (2002) menyatakan enam indikator dari iklim organisasi yaitu

- a) Struktur organisasi menggambarkan jenis organisasi, jabatan, wewenang pejabat, departemen dan hubungan kerja, rantai komando, tanggung jawab, ruang lingkup kendali, sistem tata kelola organisasi, dll.
- b) Standar Organisasi standar perilaku Pegawai yang benar dalam melakukan pekerjaannya dan ingin mengendalikan apa saja

- c) Tanggung Jawab proses hukum bahwa seseorang dapat di tuntutan, di perkarakan dan di persalahkan dan kesiapan menerima beban sebagai akibat dari sikap sendidi atau tindakan orang lain.
- d) Penghargaan sesuatu yang di berikan atau di terima sebagai untuk pelayanan.
- e) Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengetahui dan berkomitmen pada organisasinya.

d. Faktor Iklim Organisasi

Sedangkan menurut Nurhasnawati dan Subhan (2018) Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang relatif persisten yang dialami dan dipengaruhi oleh para anggotanya dan dapat digambarkan dalam sejumlah karakteristik atau ciri-ciri organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, antara lain:

1. Manajer/pemimpin, pada dasarnya setiap tindakan seorang pemimpin atau manajer mempengaruhi aturan, kebijakan dan prosedur dalam suatu organisasi. Secara khusus, masalah yang berkaitan dengan masalah kepegawaian, distribusi ketidakseimbangan, dan gaya komunikasi;
2. Perilaku, berbasis kepribadian, perilaku yang efektif terhadap iklim, terutama kebutuhan dan sarana untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Komunikasi guru memegang peranan penting dalam

membentuk lingkungan. Keberhasilan atau kegagalan hubungan manusia ditentukan oleh cara berkomunikasi;

3. Faktor Eksternal Organisasi ada banyak faktor eksternal organisasi yang mempengaruhi budaya suatu organisasi. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Kajian – kajian mengenai Disiplin Kerja, kompetensi dan komitmen organisasi kinerja karyawan oleh beberapa peneliti terdahulu menghasilkan penelitian sebagai berikut :

Tabel 2. 1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variable yang Digunakan	Hasil
1.	Nur Alifah,Astani Andayani (2021) Jurnal Jurismata e- ISSN: 2685 - 1164 p- ISSN: 2656 -6923	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Iklim Organisasi Y : Kinerja Pegawai	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh parsial yang besar terhadap kinerja karyawan. 2. Budaya organisasi dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Rompas, Bernhard, Tewel, Dotulong (2018) Jurnal Emba Vol 6 No 4 ISSN 2303-1174.	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Pengawasan X3: Disiplin kerja Y: Kinerja	a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, supervisi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. b. Disiplin parsial dan disiplin kerja berpengaruh besar, tetapi gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3.	Denok Sunarsi (2018) Jurnal Jenius, Vol. 1, No. 2 P ISSN: 2581-2769 E-ISSN 2598-9502	X1:Gaya Kepemimpinan X2:Disiplin Kerja Y:Kinerja	a. Hasil analisis terlampir menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

4.	Endah Susetyo Indriyati(2017) Jurnal Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa E-ISSN:2580-4553 P-ISSN:2614-0888	X1: Gaya Kepemimpinan X2:Motivasi X3:Disiplin Kerja X4:Kinerja Y:Etika Islami	1. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pemahaman Pegawai tentang etos kerja islami.
5.	Bukit, Yamali, Anand (2019) Jurnal Manajemen dan Sains ISSN 2541-6243 .	X1: Gaya Kepemimpinan Y:Kinerja Pegawai	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, bahwa motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja secara simultan, dan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja melalui motivasi dan disiplin kerja, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin memiliki pengaruh.
6.	Usman,Hendri,Suryadi (2021) Jurnal media wahana ekonomi, ol. 18 No.1, April 2021 ISSN 1693 - 4091	X1: Gaya Kepemimpinan X2:Lingkungan Kerja X3:Stres Kerja Y:Kinerja Pegawai.	1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. 2. Gaya Kepemimpinan X1, lingkungan kerja X2, dan stres kerja X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y).
7.	Kusmayati,Ratnasari,Hkim (2020) Jurnal Bening, Volume 7 No. 2 Tahun 2020 P-ISSN 2252-5262 E-ISSN 2614-499.	X1:Motivasi Kerja X2:Disiplin Kerja X3:Lingkungan Kerja X4:Gaya Kepemimpinan Y:Kinerja Pegawai	1. Hasil penelitian berdasarkan subtes menunjukkan motivasi kerja positif signifikan dan kinerja Pegawai signifikan.
8.	Yuni Fazira,Riska Mirani (2019) Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan, Volume 4, No 1 P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021	X1:Gaya Kepemimpinan Y:Kinerja Pegawai	1. Kepemimpinan berkaitan erat dengan karyawan yang melakukan tugas dengan kinerja positif atau negatif.
10	Rafflie,Azis,Iidris (2018) Jurnal Magister Manajemen ISSN 2302-019	X1:Gaya Kepemimpinan, X2: Kerjasama Tim, X3:Kompensasi, X4: Kepuasan Kerja dan	1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap

		Y:Kinerja Pegawai	kepuasan kerja Pegawai.
11	Maudy Rosalina , Lela Nurlaela Wati (2020) Jurnal Ekobis, p-ISSN 2088 219X e-ISSN (2716-3830)	X1:Gaya Kepemimpinan X2:Disiplin Kerja Y:Kinerja Pegawai	1. Temuan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai gaya manajemen langsung Meningkatkan kinerja kerja dan Pegawai.
12	Sundoro Yekti (2017) Jurnal Paradigma ISSN: 2252-4266	X1: Kepemimpinan X2:Motivasi X3:Disiplin Kerja Y:Kinerja	1. Pengujian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Pengujian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.
13	Hanafi,Almy,Siregar (2018) Jurnal Manajemen Industri dan logistik. ISSN (Print) 2622-528X ISSN (Online) 2598-579,	X1:Gaya Kepemimpinan X2Lmotivasi Kerja Y:Kinerja Pegawai	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang dapat sangat meningkatkan kinerja.
14	Ahmad Jamil (2021) Jurnal Ekonomi Efektif ISSN : 2622 – 8882 E-ISSN : 2622-9935.	X1:Gaya Kepemimpinan, X2:Motivasi Y:Kinerja Pegawai	1. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja Pegawai.
15	Nuraeni,Mattalatta,Abdul Syukur (2019) Jurnal Of Manajemen E-ISSN : 2614-851X	X1:Gaya Kepemimpinan, X2:Kompensasi X3:Motivasi Kerja Y:Kinerja Pegawai	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan 2. Variabel kompensasi berpengaruh positif besar terhadap motivasi kerja karyawan. 3. Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang besar terhadap kinerja karyawan 4. Variabel kompensasi memiliki pengaruh positif yang besar terhadap kinerja karyawan 5. Variabel motivasi memiliki

			<p>pengaruh positif yang besar terhadap kinerja karyawan</p> <p>6. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan berpengaruh positif besar terhadap kinerja melalui motivasi kerja</p> <p>7. Pengaruh tidak langsung penghargaan positif dan kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.</p>
16	Fatmah,Akhmad Darmawan (2021),Jurnal Manajemen	X1:Motivasi X2:Lingkungan Kerja Y:kinerja	<p>1. Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. kepuasan kerja memediasi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan</p>
17	Yuyun Purwati,Joko Tri Nugraha,(2018) Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara e-ISSN: 2614-4220	X1:Gaya Kepemimpinan. X2:Motivasi Kerja Y:Kinerja	<p>1. Gaya manajemen dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Kudungsari Kabupaten Magelang terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.</p>
18	Kristianti,,Azhar Affandi, Nurjaya,Denok Sunarsi, Achmad Roz (2021) Jurnal Perkusi E ISSN:2776 1568.	X1:Motivasi X2:Disiplin Kerja Y:Kinerja	<p>1. Motivasi hasil penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Pada saat yang sama, motivasi dan disiplin kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan.</p>
19	Nila Hotiana, Febriansyah (2018) Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165.	X1:Motivasi X2:Stres Kerja	<p>1. Kesimpulan dari penelitian ini adalah motivasi merupakan variabel yang paling dominan dalam kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan sebagai peningkatan kinerja karyawan dapat diukur dengan</p>

			bagaimana suatu organisasi memotivasi karyawannya.
20	Tatan Sutanjar, Oyon Saryono (2019) Journal of Management Review ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X	X1:Motivasi X2:Kepemimpinan X3:Disiplin Pegawai Y:Kinerja Pegawai	1. Semakin tinggi motivasi, semakin tinggi kinerja Pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Semakin baik motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai maka kinerja pegawai semakin baik.
21	Raka Kumarawati, Gede Suparta, Suyatna Yasa (2017) Jurnal Ekonomi dan Bisnis, ISSN 2355-4150	X1:Motivasi X2:Disiplin Y:Kinerja	1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kota Denpasar. 2. Disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Disiplin bukanlah mediator antara motivasi dan kinerja.
22	Imam Ghozali (2017) Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis ISSN : 2442-4560	X1:motivasi kerja, X2:kepuasan kerja, X3:kemampuan kerja, Y:kinerja pegawai	1. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
23	Muhamad Ekhsan (2019) Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan ISSN 1978-2586	X1:Motivasi X2:Disiplin Kerja Y:Kinerja	1. Penelitian ini menemukan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja
24	Sri Wahyuni (2019) KATALOGIS ISSN: 2302-2019	X1:Motivasi, X2:pelatihan, X3:fasilitas kerja Y:kinerja personel	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Sulawesi Tengah. Dalam beberapa kasus, motivasi, pelatihan dan peralatan kerja juga memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja staf.
25	Petrina Gabriella, Hendy Tannady (2019) SBN: 978-602-52720-2-8	X1:Motivasi, X2:Disiplin Kerja Y:Kinerja	1. Ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi dengan kinerja 2. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif

			dan signifikan terhadap kinerja guru, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
26	Sumbung ,Alfiana Antoh (2017) Jurnal Kajian Ekonomi, ISSN 2477-7838	X1:motivasi X2:Disiplin X3:insentif, Y:kinerja,	1. Motivasi kerja yang dimitigasi dengan pemberian insentif atau pemberian tambahan penghasilan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja PNS.
27	Dally Sukmawati (2017) Jurnal Publik P-ISSN 1412-7083 E-ISSN 2579-9266	X1:motivasi, X2: disiplin, X3:kompetensi, Y: kinerja	1. Berdasarkan hasil uji hipotesis, kita dapat melihat bahwa motivasi kerja, disiplin, dan kemampuan sebenarnya dapat berdampak positif pada kinerja Pegawai secara bersamaan. 2. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja ternyata berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai 3. Disiplin berpengaruh positif nyata terhadap kinerja Pegawai 4. Kemampuan memiliki dampak positif yang nyata terhadap kinerja Pegawai,
28	Bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu (2019) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen ISSN 2623-2634	X1:Motivasi, X2:Kompetensi, X3:Lingkungan Kerja, Y:Kinerja	1. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 2. Hasil survei secara simultan menunjukkan bahwa motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
29	Suarjana,Putra ,Susilawati (2017) Jurnal bisnis dan kewirausahaan p-ISSN 0216-9843 e-ISSN 2580-5614.	X1:motivasi kerja, X2:kepuasan kerja, X3:komitmen organisasi Y:kinerja.	1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan hingga keterlibatan organisasi. 2. Kepuasan kerja memiliki

			<p>pengaruh positif yang sangat besar terhadap keterikatan organisasi.</p> <p>3. Keterlibatan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Motivasi kerja yang dimediasi oleh keterlibatan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
30	Sukidi dan Farid Wajdi (2017) Jurnal Manajemen ISSN 1411 3422.	X1:Kepuasan kerja, X2:motivasi, X3:kompensasi, Y:kinerja pegawai.	1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai.
32	Imelda Andayani,Satria Tirtayasa (2019) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen ISSN 2623-2634	X1:Kepemimpinan, X2:Budaya Organisasi X3:Motivasi, Kinerja Y:Pegawai.	1. Kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan motivasi (X3) berpengaruh positif besar terhadap kinerja Pegawai
33	Mawar Sari1, Fatkhatul Masruroh (2018) Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara ISSN: 2222-3333	X1:Motivasi, X2: Disiplin Y: kinerja	1. Berdasarkan hasil survei, pada kesimpulan bahwa motivasi dan disiplin Pegawai yang tinggi cenderung meningkatkan kinerja Pegawai.
34	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi(2019),Jurnal Penelitian Ipteks, p-ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570	X1:motivasi kerja, X2:lingkungan kerja, X3:budaya kerja, Y:kinerja pegawai	<p>1. Pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja Pegawai.</p> <p>2. Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang besar antara lingkungan kerja dengan kinerja Pegawai.</p> <p>3. Hipotesis 3 (H3) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan niat untuk keluar.</p> <p>4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai. Motivasi kerja tidak mempengaruhi</p>

			kinerja pegawai.
35	Dinie AnisaTriastuti (2018) Jurnal manajemen ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E2579-812X	X1:Lingkungan Kerja X2:Kompetensi X3:Iklm Organisasi Y:Kinaerja Pegawai	1. Berdasarkan tanggapan lingkungan kerja dari responden dengan skor tertinggi dalam indeks hubungan vertikal.
36	Raudhatul Janah, Zarina Akbar, Elindra Yetti (2020) Jurnal Obsesi ISSN: 2549-8959 (Online) 2356-1327 (Print)	X1:iklim organisasi; Y:kinerja guru\	1. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif langsung iklim organisasi terhadap kinerja guru PA.
37	Ely Kurniawati (2018), ISSN: 2085-9996	X1:Organisasi budaya, X2:Organisasi iklim, Y:Kinerja Pegawai	1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
38	Erwin Tahir,Rahayu Puji Suci (2018) Jurnal manajemen ISSN 2460-1012	X1:KOMITMEN ORGANISASI, X2:KEPUASAN KERJA X3:IKLIM ORGANISASI Y:KINERJA	1. Keterlibatan organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi, secara bersama-sama atau sebagian, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai. 2. Iklim organisasi memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan dengan dua variabel bebas lainnya.
39	Chairul Hanafi dan Abadi Sanosra (2018) Jurnal Sains dan manajemen, ISSN:2541-2566	X1:Motivasi Kerja, IX2:klim Organisasi, X3:Kinerja Y:Komitmen Organisasi.	1. Berdasarkan hasil analisis, variabel motivasi tidak berpengaruh besar secara langsung maupun tidak langsung terhadap komitmen organisasi, sedangkan iklim organisasi berpengaruh langsung dan besar terhadap komitmen organisasi, tetapi tidak berpengaruh besar terhadap komitmen organisasi.
40	Kadek Adnyana Dwi Putra I Gst Bagus Honor Satrya (2019) Jurnal Manajemen ISSN : 2302-8912	X1:kepemimpinan, X2:motivasi, X3: iklim organisai, Y:kinerja pegawai	1. Berdasarkan hasil analisis, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

			Pegawai.
41	Agus Purwanto, Mirza Prameswari, Masduki Asbari, Mohamad Ramdan, Samuel Setiawan (2020) Jurnal Ilmu kesehatan Masyarakat p-ISSN: 2252-4134, e-ISSN 2354-8185,	X1: Budaya organisasi, X2: kepemimpinan, Y: kinerja pegawai, ,	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas secara langsung maupun tidak langsung dengan menanamkan perilaku kerja yang inovatif. Cara kerja yang inovatif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja Pegawai
42	Prayugo Pratama, Sjahril Effendy Pasaribu (2020) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen e-ISSN 2623-2634	X1: Iklim Organisasi, X2: Pengembangan Karir, Y: Kepuasan Kerja, Kine	1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai, sedangkan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Kepuasan kerja tidak penting. Dampak terhadap kinerja Pegawai.
43	Imran Ukkas , Dirham Latif (2017) Jurnal Equilibrium ISSN 2089-2152	X1: Iklim Organisasi, X2: Komitmen Organisasi, Y: Organizational Citizenship Behavior	1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara iklim organisasi dan, sebagian atau sekaligus, terhadap komitmen organisasi terhadap <i>organizational citizenship behaviour</i> (OCB).
44	Octaviana Panambunan Bernhard Tewel ,Irvan Trang (2017) Jurnal emba ISSN 2303-1174	X1: Pengalaman Kerja, X2: Pelatihan Kerja, X3: Iklim Organisasi, Y: Kinerja Pegawai	1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pelatihan profesional, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.
45	Dinie Anisa Triastuti (2018)	X1: Lingkungan Kerja, X2: Kompetensi,	1. Penelitian dan diskusi menunjukkan bahwa

	Jurnal Manajemen ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X	X3:klim Organisasi, Y:Kinerja Pegawai,	lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai
46	Masduki Asbari, Agus Purwanto, Priyono Budi Santoso (2020) Jurnal Produktivitas ISSN : 2355 – 1038	X1:Kepemimpinan; X2:Iklm Organisasi; Y:Produktivitas;	1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan efek positif dan signifikan terhadap iklim organisasi dan juga disimpulkan bahwa pada variabel kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi juga memberikan efek positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja inovatif secara parsial dan simultan
47	Wijiyono (2019) Jurnal keilmuan manajemen p-ISSN 2442-8809 e-ISSN 2621-9549	X1:Pengambilan keputusan, X2: iklim organisasi, Y:kinerja	1. Ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan kinerja guru Ada hubungan positif antara pengambilan keputusan, budaya organisasi dan kinerja guru, dan hasil ini menunjukkan bahwa kinerja guru meningkat secara individu dan kolektif dengan mengembangkan pengambilan keputusan dan budaya organisasi, ini menunjukkan bahwa Anda dapat melakukannya.
48	Fakhry Zamzam, A Roni Romli (2017) Jurnal Wahana ekonomika P issn 1693-4091. e-issm 2622-1854	X1:klm Organisasi, X2:Kinerja Dan Y:Produktivitas	1. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
49	Renil Fortunately, Asmendri, M. Haviz,(2019) Jurnal manajemen pendidikan E_ISSN:2549-9106	X1:Iklim Organisasi, X2:Budaya Organisasi, Y:Kinerja Guru	1. Terdapat pengaruh yang besar terhadap kinerja guru antara budaya organisasi dan budaya organisasi
50	Manuel Frans Paul Sagay	X1:iklim organisasi, X2lingkungan kerja	1. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa

	Bernhard Tewal Greis Sendow (2018) Jurnal emba ISSN 2303-1174	fisik, X3:etos kerja, Y:kinerja pegawai.	iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Secara parsial, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai, pengaruh lingkungan fisik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai, dan etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai.
--	--	---	---

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir adalah pemahaman yang mendasari pemahaman lainnya. Kerangka pemikiran digunakan untuk memperjelas deskripsi penelitian (Risfa Fadila, 2019).

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja

Pada Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja pada penelitian ini mengangkat teori yang di rumuskan oleh Yukl (1998) yang mengangkat beberapa teori yang mengfokuskan pada pendekatan terhadap kinerja pegawainya seperti pendekatan berdasarkan ciri, pendekatan berdasarkan perilaku, pendekatan situasional dan pendekatan kritis . Menurut penelitian denok sunarsi (2018) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Hal ini sejalan dengan penelitian Alifah dan Andayani (2021),Rompas dkk (2018) dan Bukit,dkk (2019)

Artinya semakin tinggi pengaruh pemimpin mengatur bawahannya atau anggotanya maka kinerja pada pegawai akan meningkat.

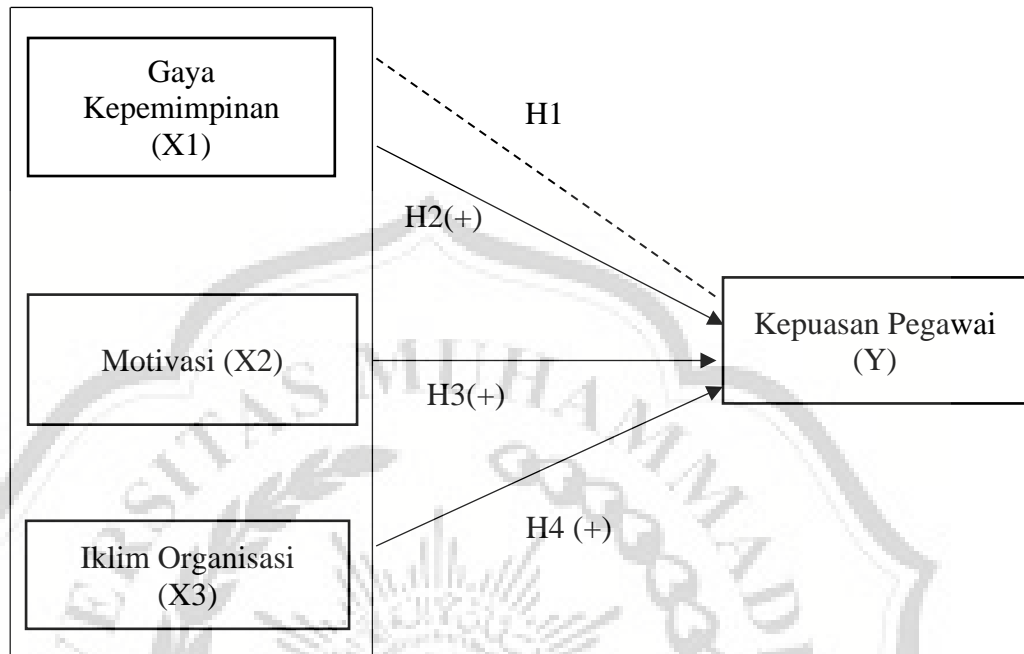
b. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja

Pada Variabel motivasi Terhadap kinerja pada penelitian ini mengangkat teori yang di rumuskan oleh Maslow dengan teori kebutuhan manusia seperti kebutuhan psikologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan akulturasi. Menurut penelitian sundoro yekti (2017) motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nuraeni,dkk (2019), Yuyun (2018) dan Kristianti (2021). Artinya semakin tinggi pengaruh motivasi terhadap kinerja pada pegawai akan meningkat

c. Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Teori Miles Sergiovanni (1983) mengemukakan bahwa terdapat sepuluh indikator untuk mengetahui sehat atau kurang sehatnya iklim organisasi, yaitu: tujuan (goal focus), komunikasi (communication adequacy), optimalisasi kekuasaan (optimal power equalization), pemanfaatan sumber daya (resource utilization), kohesifitas (cohesiveness), moral (moral), inovatif (innovativeness), otonomi (autonomy), adaptasi (adaptation), pemecahan masalah (problem solving adequacy). Menurut penelitian Raudhatul Janah,dkk (2020) Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wijiyono (2019),Sendow (2018),Octaviana,dkk (2017) Artinya semakin tinggi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja maka kinerja pada pegawai akan meningkat.

D. Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1. Kerangka Penelitian

E. Hipotesis

H1: Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Organisasi Berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Motivasi Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4: Iklim Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.