

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

Teori Kontingensi, berhubungan dengan Fiedler serta Chemers( 1974), melingkupi buah pikiran kesesuaian atasan, menerangkan kalau atasan wajib berupaya untuk membiasakan diri dengan suasana yang cocok. Kejadian ini disebut kontingensi selaku teori beranggapan kalau daya guna seseorang atasan tergantung pada sepanjang mana style kepemimpinan mereka searah dengan kondisi situasional yang legal. Untuk mengetahui kemampuan atasan, harus mengetahui suasana di mana mereka memimpin. Daya guna kepemimpinan tergantung pada kesesuaian style atasan dengan pengaturan yang cocok..

Pengembangan teori kontingensi Fiedler mengaitkan pengecekan style kepemimpinan yang beraneka ragam, di bermacam kondisi, dengan fokus spesial pada badan tentara. Orang memperhitungkan style kepemimpinan, kondisi di mana mereka bekerja, serta apakah mereka efisien. Menjajaki analisa ratusan style kepemimpinan yang efisien serta tidak efisien, Fiedler sanggup menarik abstraksi yang dibuat dengan cara empiris mengenai style kepemimpinan yang sangat digemari serta tidak digemari, tergantung pada kondisi organisasi.

Perspektif Peter Gram Northouse( 2017), kepemimpinan itu mengaitkan pola sikap orang yang berupaya mempengaruhi orang lain. Perihal itu melingkupi sikap perintah( kewajiban) serta sikap pemberi dukungan( ikatan). Sikap perintah membantu anggota menggapai tujuan dengan memberikan perintah, menggapai tujuan serta tata cara penilaian, memutuskan batas waktu durasi, memutuskan kedudukan, serta membuktikan metode dalam menggapai tujuan. Sikap perintah menarangkan, seringkali dengan komunikasi satu arah, mengenai apa yang

dibutuhkan, bagaimana perihal itu dilaksanakan, serta siapa yang bertanggung jawab melaksanakan itu. Sikap dorongan membuat anggota merasa aman mengenai diri mereka, kawan, kegiatan mereka, dan suasana. Perilaku pendukung melibatkan komunikasi dua arah dan merespon yang menunjukkan dukungan social serta emosional kepada orang lain.

Bagi Lialiasa( 2018), style kepemimpinan dicirikan selaku sikap serta strategi yang diperoleh dari campuran filosofi, keahlian, watak, serta tindakan yang umumnya dipakai oleh seseorang atasan ketika berupaya untuk memberikan arahan atas kemampuan bawahannya. Dalam style kepemimpinan, nampak 3 pola dasar, yang mengutamakan pelaksanaan tugas, kolaborasi, dan pencapaian hasil. Dengan begitu, style kepemimpinan yang sangat pas merupakan yang sanggup meningkatkan dorongan serta mudah menyesuaikan diri dengan seluruh suasana..

Style kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan karena dampak yang diberikannya cukup tinggi. Moeljono serta Sudjamiko( 2007: 159- 161) dalam Hartaroe( 2016) mendeskripsikan style kepemimpinan sebagai perwujudan dari kepemimpinan yang memberikan human touch pada hirarki. Kepemimpinan yang dimaksud adalah kepemimpinan tranformasional, yaitu kepemimpinan yang menyadari diri pada tiga (3) unsur berikut: charisma, individualized consideration, intellectual stimulation.

Style kepemimpinan dalam sesuatu organisasi ialah aspek berarti dalam keberhasilannya. Seseorang atasan wajib mengadopsi style kepemimpinan yang efisien untuk mengatur anak buah, sebab kesuksesan anggota dalam menggapai tujuannya amat dipengaruhi oleh aksi atasan. Bagi Susetyo( 2017) penanda style kepemimpinan mencakup:

1. Keahlian atasan memberikan petunjuk pada bawahan
2. Melangsungkan pengawasan
3. Kemampuan meyakinkan kepada bawahan tentang tugas-tugas pemimpin lebih menekankan pelaksanaan tugas
4. Pemimpin selaku motivator
5. Melibatkan anak buah dalam pengambilan keputusan keputusan
6. Ikatan yang serasi dengan bawahan

Style kepemimpinan merupakan sikap ataupun strategi yang dipakai untuk mempengaruhi kemampuan anak buah. Bagi riset lebih dahulu yang dicoba oleh Susetyo( 2017), Style Kepemimpinan mempengaruhi penting serta positif kepada kinerja, berlainan dengan riset yang dicoba oleh Razak( 2018) yang mengatakan kalau Style Kepemimpinan tidak mempengaruhi penting kepada kinerja.

Lingkungan kerja yang didefinisikan oleh Tambingo( 2019), mencakup totalitas perlengkapan serta materi yang dialami, dan area dekat di mana seseorang bekerja, metodologi kerjanya, serta pengaturan kerja yang diaplikasikan, baik selaku orang ataupun kelompok. Dengan garis besar, tipe area kegiatan dikategorikan jadi 2 golongan, ialah: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. lingkungan kerja fisik mencakup seluruh situasi raga yang terdapat di dekat tempat kegiatan yang bisa dengan cara langsung ataupun tidak langsung pengaruhi pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja non fisik terdiri dari seluruh situasi yang berkaitan dengan ikatan kegiatan, tercantum dengan pimpinan, kawan kegiatan, serta anak buah.

Mangkunegara( 2016) menerangkan kalau lingkungan kerja fisik bisa ditambah lewat invensi aturan posisi industri yang mencakup desain warna,

pencerahan, udara, ruangan, langkah- langkah keamanan, serta kebersihan. Di bagian lain, lingkungan kerja non fisik bisa diamati lewat anggapan namun tidak bias dilihat oleh alat orang semacam pandangan, didengar, serta disentuh. Pengembangan lingkungan kerja non fisik bisa difasilitasi lewat pembuatan ikatan yang maksimal antara orang, semacam antara atasan serta pegawai ataupun sesama kawan kegiatan. Lingkungan kerja fisik dan non fisik wajib senantiasa dicermati oleh organisasi, sebab kedua pandangan ini tidak bisa dipisahkan. Lingkungan kerja yang mendukung berpotensi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Bagi Dharmanegara( 2016) menghasilkan lingkungan kerja amat berarti untuk meningkatkan daya produksi pegawai serta keahlian kemampuan mereka, industri wajib berupaya menghasilkan area dimana pegawai merasakan perasaan nyaman, rasa dukungan, keselamatan, tersambung dengan cara sosial, menarik serta melegakan. Area kegiatan selaku aspek yang mempengaruhi kinerja. Buat meningkatkan daya produksi, industri berupaya mengonsep area kegiatan yang bisa melegakan pegawai.

Bagi Nitisemito( 2006), area kegiatan mencakup seluruh bagian di dekat profesi yang berpotensi mempengaruhi kemampuan orang dalam melakukan kewajiban yang diserahkan. Sedarmayanti( 2011) sudah menyuguhkan arti bonus mengenai area kegiatan yang terdiri dari totalitas perlengkapan, perkakas, serta materi yang ditemui, dan zona dekat di mana orang bekerja, tata cara kerjanya, serta badan profesinya., baik selaku orang ataupun kelompok. Penanda area kegiatan yang diidentifikasi dalam riset Nitisemito tahun 1992 mencakup:

1. Ke amanan di tempat kerja

2. Ikatan dengan kawan kerja
3. Tersedianya sarana kerja
4. Atmosfer kerja
5. Ikatan dengan atasan

Area kegiatan yang aman untuk pegawai dalam sesuatu industri wajib diadakan supaya bisa meningkatkan hasil kegiatan yang maksimal. Riset lebih dahulu yang dicoba oleh Pujiyanto( 2017) menciptakan kalau lingkungan kerja mempunyai hubungan positif yang penting dengan kinerja. Kebalikannya, riset yang dicoba oleh Laliasa( 2018) mengatakan kalau lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepada kinerja.

Sebutan motivasi berawal dari bahasa latin ialah movere yang berkonotasi dengan aksi. Hasibuan( 2007) beranggapan kalau motivasi merupakan daya dorong yang mengakibatkan etos kegiatan orang, usaha kegiatan serupa serta aplikasi kegiatan yang efisien, serta menyediakan integrasi yang efisien dari seluruh pangkal energi yang ada dalam pendapatan kebahagiaan paling tinggi. Terdapat 2 tipe motivasi, yang awal motivasi intrinsic merupakan berawal dari diri sendiri untuk mempengaruhi seorang supaya bersikap dengan cara khusus. Tercantum rasa ingin tahu, hasil, tanggung jawab, independensi( independensi berperan), profesi, peluang yang menarik serta menantang perkembangan. Yang kedua motivasi enterinsik merupakan dorongan buat memotivasi orang lain. Ini tercantum bantuan, semacam eskalasi pendapatan, evaluasi, advertensi, serta ganjaran semacam aksi disipliner, pemotongan pendapatan ataupun kritik.

Bagi Julianry( 2017), motivasi merupakan desakan yang mencuat dalam diri orang, untuk aspek dalam ataupun eksternal, yang mendesak mereka

melaksanakan aksi yang bermaksud buat menggapai tujuan. Akibat positif serta jelas yang diserahkan dorongan kegiatan kepada kebahagiaan kegiatan pegawai merupakan kejadian yang diakui dengan cara akademis. Dorongan memberikan pegawai peluang buat meningkatkan antusias serta etos kegiatan mereka.

Bagi Gray serta Starke dalam Tandri( 2019), menganjurkan arti dorongan sebagai berikut:" motivasi merupakan hasil dari cara dalam ataupun eksternal dalam diri seorang yang memunculkan antusiasme serta intensitas buat mengejar aksi khusus."

Bagi Robbins( 2006), motivasi merujuk pada kemauan untuk ikut serta serta memobilisasi usaha supaya meningkatkan yang mengarah tujuan organisasi, dikondisikan oleh keahlian usaha itu buat penuh keinginan orang. Bagi Astakoni( 2015), dorongan ialah aspek yang pengaruhi antusias serta antusias ketertarikan kegiatan pegawai buat ikut serta aktif dalam cara kegiatan. Penanda elastis dorongan ialah.:

1. Fisiologis serta keamanan
2. Sosial
3. Apresiasi serta aktualisasi diri

Seseorang orang yang dipadati dengan antusias serta desakan mengarah menciptakan kemampuan pucuk. Riset lebih dahulu yang dicoba oleh Situmorang( 2019) menciptakan akibat penting serta positif motivasi kepada kinerja, berlainan dengan riset Razak( 2018) yang tidak menciptakan akibat penting motivasi kepada kinerja.

Semacam yang dikatakan oleh Wibowo( 2012), penafsiran kompetensi melingkupi keahlian untuk melakukan kewajiban serta tanggung jawab baik

bersumber pada keahlian ataupun wawasan, serta ditambah dengan tindakan kegiatan yang diaplikasikan di tempat kegiatan. Kompetensi merujuk pada selengkap wawasan, keahlian, serta tindakan spesial yang berhubungan dengan daerah kemampuan pekerjaan yang berlainan, yang berperan selaku karakteristik khas seseorang handal. Penanda kompetensi yang tercakup dalam riset ini terdiri dari serangkaian watak serta keahlian yang dibutuhkan untuk kemampuan ahli dalam aspek ataupun pekerjaan khusus. Indikator- indikator ini ialah bagian berarti dalam memperhitungkan kemampuan serta kemampuan orang buat berhasil dalam rute pekerjaan opsi mereka.:

1. Agama serta nilai- nilai
2. Keahlian memaikan peran
3. Pengalaman keahlian
4. Karakter kepribadian
5. Budaya organisasi

Bagi Keagungan( 2019) dalam dari Spencer and Spencer( 1993), kepemilikan kompetensi berperan selaku fitur yang melandasi kapasitas orang buat tampak efisien dalam kedudukan profesi mereka. Alternatifnya, kompetensi bisa diamati selaku karakter pokok dari seseorang orang yang membuktikan ikatan kausal dengan patokan yang mendeskripsikan kemampuan kegiatan yang menang ataupun prima dalam tempat kegiatan ataupun suasana khusus. Perihal ini membuktikan kalau kompetensi pegawai, yang terdiri dari wawasan, keahlian, serta tindakan yang dicocokkan dengan keinginan profesi sesuatu organisasi, amatlah berarti. Terus banyak jumlah kompetensi yang dipunyai oleh pegawai, hingga kinerja mereka mengarah bertambah.

Dharma( 2013) begitu juga diambil dalam Santoso( 2016) mendeskripsikan kompetensi selaku bermacam wujud sikap, yang dicirikan oleh ciri yang berlainan semacam wawasan, keahlian, serta kemampuan, yang dibawa seorang ke dalam profesinya. Kompetensi ini dibutuhkan untuk melakukan bermacam kewajiban yang terpaut dengan profesi khusus. Amat berarti untuk kompetensi dalam perihal ciri spesial mereka buat dengan cara efisien melaksanakan kewajiban yang berkaitan dengan profesi. Berikutnya, Dessler( 2004) beranggapan kalau kompetensi kegiatan merujuk pada wawasan, keahlian, serta tindakan orang yang dengan cara langsung berakibat pada kemampuan pegawai..

Organisasi menginginkan pangkal energi orang yang bisa menyamakan dinamikanya, ialah pangkal energi orang yang mempunyai nilai- nilai yang kokoh, fleksibel, serta adaptif kepada pergantian area. Oleh sebab itu, pangkal energi orang wajib mempunyai kapasitas yang dibentuk di atas alas yang kokoh cocok dengan desakan bidang usaha. Cocok dengan Almunawaroch( 2017), Human Resource Competency- Based( HRCB) bisa tingkatkan kapasitas serta membuat pondasi. Dimana orang yang bertugas dalam sesuatu badan mempunyai kompetensi yang cocok dengan desakan posisi tiap- tiap, mereka sanggup bertumbuh dalam perihal wawasan, keahlian, tindakan psikologis, serta daya produksi.

Orang yang mempunyai kemampuan serta terbiasa dengan watak profesinya mengarah sukses menuntaskan tugasnya. Bagi riset lebih dahulu yang dicoba oleh Dharmanegara( 2016), kompetensi mempunyai akibat positif yang penting kepada kinerja, berlainan dengan penemuan riset Tambingon( 2019) yang mengatakan kalau kompetensi tidak mempengaruhi kepada kinerja.

Bagi Hasibuan( 2007), insentif merujuk pada desakan yang diserahkan pada pegawai khusus bersumber pada hasil kegiatan mereka, dengan arti mendesak pegawai itu unttuk meningkatkan daya produksi mereka. Insentif merupakan balasan non pendapatan yang diserahkan pada pegawai yang membuktikan hasil kegiatan yang besar ataupun melampaui standar yang diresmikan industri selaku wujud balasan. Dalam sebutan yang lebih simpel, insentif diserahkan pada tiap pegawai cocok dengan hasil kerjanya bersumber pada prinsip adil serta kepatasan yang cocok dengan kebutuhannya, alhasil pegawai merasa puas dengan balas jasa yang diserahkan oleh industri.

Cocok dengan Tandri( 2019), insentif merujuk pada balasan uang yang ditawarkan oleh organisasi ataupun tempat kegiatan pada karyawannya, bersumber pada kemampuan kegiatan yang besar ataupun melampaui standar yang sudah ditentukan lebih dahulu. Oleh karenanya insentif dapat menciptakan dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang pegawai. Terdapatnya dorongan yang kokoh dalam diri orang amat berfungsi dalam menimbulkan hasil kegiatan yang maksimal.

Bagi Sarwoto( 2009), insentif bisa berperan selaku perlengkapan motivasi, berbentuk rangsangan ataupun faktor yang diserahkan dengan cara terencana pada pegawai buat memicu peningkatan pendapatan serta kemampuan yang lebih besar. Bersumber pada sebagian arti yang sudah dikemukakan di atas, bisa disimpulkan kalau insentif ialah daya perangsang yang diserahkan pada karyawan dalam melakukan kewajiban yang diberatkan kepadanya. Dalam penafsiran ini, insentif berperan selaku alat buat memotivasi pegawai supaya

melakukan tugasnya dengan cara efisien serta membolehkan tercapainya tujuan yang di idamkan oleh tiap- tiap organisasi..

Veitzhal Rivai( 2009) beranggapan kalau insentif ialah wujud remunerasi yang berhubungan dengan kinerja, selaku alat buat pembagian profit pada pegawai selaku hasil dari kenaikan daya produksi ataupun pengiritan bayaran. Penerangan yang terbuat oleh H Hadari Nawawi( 2004) begitu juga diambil dalam Sudarso( 2007), insentif merujuk pada apresiasi ataupun khasiat yang diserahkan buat memicu daya produksi yang besar di antara pegawai, serta bertabiat elastis. Aplikasi insentif tertuju buat meningkatkan daya produksi pegawai serta menjaga pegawai yang berkinerja besar di dalam badan.

Subset filosofi insentif dipakai dalam riset ini, spesialnya bentuk yang ditafsirkan oleh Hasibuan( 2007). Kerangka teoritis ini melingkupi 5 format yang dipakai buat tujuan evaluasi insentif, serta dituturkan selaku selanjutnya:

1. Kinerja
2. Lama Kerja
3. Senioritas
4. Kebutuhan
5. Kesamarataan serta Kelayakan

Bila insentif yang diserahkan oleh industri telah cocok, mungkin hendak tingkatan hasil kegiatan pegawai. Bersumber pada riset terdahulu yang dicoba oleh Ekstrak( 2016), insentif mempunyai akibat positif yang penting kepada kinerja, berlainan dengan riset yang dicoba oleh Tandri( 2019) yang mengatakan tidak terdapatnya akibat penting insentif kepada kinerja.

Semacam yang dikemukakan oleh Veitzhal Riva' I( 2009), kinerja pegawai ialah guna dari dorongan serta keahlian dalam memenuhi kewajiban yang diserahkan, alhasil mengisyaratkan kalau seseorang orang wajib mempunyai tingkatan kesiapan serta tingkatan keahlian khusus. Bagi Milner begitu juga diambil dalam Sutrisno( 2011), terdapat 5 pandangan yang dipakai buat mengukur kinerja, ialah:

1. Kualitas, Kualitas profesi yang diukur dari anggapan pegawai kepada mutu profesi yang diperoleh serta keahlian kewajiban sampai keahlian pegawai.

2. Jumlah, merupakan jumlah yang diperoleh dalam perihal semacam jumlah unit, jumlah daur aktivitas yang dituntaskan.

3. Akurasi durasi, merupakan tingkatan aktivitas yang dituntaskan pada durasi yang sudah ditentukan, diamati dari bidang koordinasi dengan hasil output serta mengoptimalkan durasi yang ada buat aktivitas yang lain..

4. Efektifitas, merupakan tingkatan pemakaian sumbe daya organisasi( daya, duit, teknologi, materi dasar) yang dioptimalkan dengan arti tingkatkan hasil tiap bagian dalam pemakaian pangkal energi.

5. Independensi, ialah kadar seseorang karyawan yang hendak sanggup melaksanakan guna kegiatan serta komitmen kegiatan.

Bagi Astakoni( 2015), kemampuan pegawai ditaksir dengan menyamakan hasil kegiatan faktual mereka dengan standar kegiatan yang ditentukan industri. Bagi Ekstrak( 2016) Kemampuan ialah suatu yang amat kompleks serta tetap butuh ditingkatkan baik dari bagian orang, golongan ataupun badan. Sesuatu badan ataupun lembaga mengarah memilah pegawai yang memiliki pengalaman kegiatan yang banyak, ataupun dengan tutur lain yang mempunyai era kegiatan

yang lumayan pada aspek kegiatan yang serupa ataupun semacam dengan apa yang hendak ditugaskan esoknya. Era kegiatan ialah penumpukan dari uraian wawasan serta keahlian yang sempat diperolehnya pada dikala bekerja.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Pemanfaatan riset lebih dahulu yang berhubungan dilaksanakan buat mendapatkan pengetahuan yang menyeluruh mengenai riset itu. Aksi itu di atas dicoba buat mendapatkan wawasan serta mengekstrapolasi data dari riset riset lebih dahulu yang mempunyai relevansi dengan modul pelajaran yang lagi diselidiki. Bersumber pada riset yang dicoba lebih dahulu, teruji kalau riset lebih dahulu mempunyai kecocokan serta perbandingan dengan pelacakan dikala ini. Riset ini menyuguhkan riset lebih dahulu yang relevan selaku selanjutnya:

**Tabel 2. 1 Hasil – Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Penulis, Tahun, dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
1	Susetyo, 2017. Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi, 16.01: 1-20.	<b>Variabel Independen</b> Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja <b>Variabel Dependen</b> Kinerja	a. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja b. Kompensasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja c. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja
2	Santoso, 2016. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI), 5.4: 339-348.	<b>Variabel Independen</b> Insentif, Kompetensi <b>Variabel Dependen</b> Kinerja	a. Insentif Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja b. Kompetensi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja

3	Yulianti, 2018. Doctoral dissertation, UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945	<b>Variabel Independen</b> Insentif, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja <b>Variabel Dependen</b> Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja</li> <li>b. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja</li> <li>c. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja</li> </ul>
4	Pujiyanto, 2017. Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, 30.3: 278-289.	<b>Variabel Independen</b> Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja ,Persepsi Gaya Kepemimpinan <b>Variabel Dependen</b> Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kompetensi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja</li> <li>b. Motivasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja</li> <li>c. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja</li> <li>d. Persepsi Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja</li> </ul>
5	Almunawaroch, 2017. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan, 17.1.	<b>Variabel Independen</b> Kompensasi, Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja <b>Variabel Dependen</b> Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja</li> <li>b. Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja</li> <li>c. Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja</li> <li>d. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja</li> </ul>

6	Sudarso, 2017. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) 1.01.	<b>Variabel Independen</b> Gaya Kepemimpinan Dan Insentif <b>Variabel Dependen</b> Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja</li> <li>b. Insentif Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja</li> </ul>
7	Dachlan, 2020. PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, 3.1: 52-61.	<b>Variabel Independen</b> Kompetensi, Kepemimpinan, Motivasi Dan Beban Kerja <b>Variabel Dependen</b> Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kompetensi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja</li> <li>b. Kepemimpinan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja</li> <li>c. Motivasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja</li> <li>d. Beban Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja</li> </ul>
8	Laliasa, 2018. Journal of Economic and Business, 1.1: 83-103.	<b>Variabel Independen</b> Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja <b>Variabel Dependen</b> Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja</li> <li>b. Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja</li> <li>c. Motivasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja</li> </ul>

9	Razak, 2018. International Review Of Management and Marketing, 2018, 8.6: 67.	<b>Variabel Independen</b> Leadership Style, Motivation And Work Discipline <b>Variabel Dependen</b> Performance	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Leadership Style Has No Significant Effect On Performance</li> <li>b. Motivation Has No Significant Effect On Performance</li> <li>c. Work Discipline Has Significant Effect On Performance</li> </ul>
10	Situmorang, 2019. International Journal of Public Budgeting, Accounting and Finance. Mar 17;2(1):1-2.	<b>Variabel Independen</b> Human resources competence, motivation, work environment and the role of leadership <b>Variabel Dependen</b> Performance	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Human Resource Competence Has A Significant Positive Effect On Performance</li> <li>b. Motivation Has A Significant Positive Effect On Performance</li> <li>c. Work environment Has A Significant Positive Effect On Performance</li> <li>d. Leadership Has A Significant Positive Effect On Performance</li> </ul>
11	Nota, 2018. Journal of Psychology 6.2 .34-42	<b>Variabel Independen</b> Financial And Psychological Incentives <b>Variabel Dependen</b> Performance	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Financial Has A Significant Positive Effect On Performance</li> <li>b. Incentive Has A Significant Positive Effect On Performance</li> </ul>

12	Mangkunegara, 2016. Academic Journal of Interdisciplinary Studies, 5.1: 173.	<b>Variabel Independen</b> Training, Motivation and Work Environment <b>Variabel Dependen</b> Physicians Performance	a. Training had no significant effect on physicians' performance b. Motivation had significant effect in partially on physicians' performance. c. Work environment had significant effect in partially on physicians' performance
13	Katidjan, 2018. European Research Studies Journal 21.3 (2018): 280-292.	<b>Variabel Independen</b> Competence, Training, and Compensation <b>Variabel Dependen</b> Performance	a. Competence Has A Significant Effect On Performance b. Training Has A Significant Effect On Performance c. Compensation Has A Significant Effect On Performance
14	Dharmanegara, 2016. IOSR Journal of Journal of Business and Management (IOSRJBM) Volume. 18:19-26.	<b>Variabel Independen</b> Competency and Work Environment <b>Variabel Dependen</b> Job Satisfaction and Job Performance	a. Competency Has A Significant Positive Effect On Job Satisfaction b. Work environment Has A Significant Positive Effect On Job Satisfaction c. Competency Has A Significant Positive Effect On Job Performance d. Work environment Has A Significant Positive Effect On Job Performance

			e. Job Satisfaction Has A Significant Positive Effect On Job Performance
15	Sari, 2016. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 5.8.	<b>Variabel Independen</b> Insentif, Masa Kerja, dan Komitmen Organisasi <b>Variabel Dependen</b> Kinerja	a. Insentif Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja b. Masa Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja c. Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja
16	Tandri, 2019. Majalah Ilmiah" DIAN ILMU", 18.1.	<b>Variabel Independen</b> Motivasi Kerja Dan Insentif <b>Variabel Dependen</b> Kinerja	a. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja b. Insentif Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja
17	Tambingon, 2019 Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7.4. Nitisemito. 2006	<b>Variabel Independen</b> Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi <b>Variabel Dependen</b> Kinerja	a. Lingkungan Kerja Memiliki Pengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja b. Karakteristik Individu Tidak Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja c. Kompetensi Tidak Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja

18	Rompis, 2017. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5.3.	<b>Variabel Independen</b> Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi, Dan Insentif <b>Variabel Dependen</b> Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas Kehidupan Kerja Tidak Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja</li> <li>b. Kompetensi Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja</li> <li>c. Insentiff Tidak Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja</li> </ul>
19	Julianry, 2017. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), 3.2: 236.	<b>Variabel Independen</b> Pelatihan Dan Motivasi <b>Variabel Dependen</b> Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pelatihan Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja</li> <li>b. Motivasi Tidak Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja</li> </ul>
20	Astakoni, 2015. Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar. Vol. 13. No. 2.	<b>Variabel Independen</b> Motivasi, Iklim Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan <b>Variabel Dependen</b> Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Motivasi Memiliki Pengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja</li> <li>b. Iklim Organisasi Memiliki Pengaruh negative dan Signifikan Terhadap Kinerja</li> <li>c. Gaya Kepemimpinan Memiliki Pengaruh negative dan Signifikan Terhadap Kinerja</li> </ul>

### C. Kerangka pemikiran

Gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Tidak hanya itu, kemampuan orang bisa dipengaruhi oleh metode seseorang atasan memusatkan bawahannya. Susetyo( 2017) mengemukakan kalau style kepemimpinan mempengaruhi positif penting kepada kinerja. Begitu pula riset yang dicoba oleh Sudarso( 2017) mengatakan kalau style kepemimpinan mempengaruhi positif penting kepada kinerja pegawai, sebaliknya Yulianti( 2018) menerangkan kalau style kepemimpinan mempengaruhi penting kepada kinerja. Hasil riset membuktikan kalau ada ikatan antara style kepemimpinan dengan kinerja pegawai..

Lingkungan kegiatan yang mengasyikkan untuk pegawai digapai lewat pembinaan ikatan yang serasi dengan pimpinan, kawan kegiatan, serta anak buah, dan dibantu oleh alat serta infrastruktur yang mencukupi di tempat kegiatan. Situasi yang profitabel semacam itu bisa menciptakan hasil yang positif untuk pegawai, yang membidik pada kenaikan kemampuan mereka. Penyediaan area kegiatan yang aman dikenal bisa menyediakan kemampuan kegiatan yang maksimal. Bagi Pujiyanto( 2017), lingkungan kerja mempengaruhi positif kepada kinerja pegawai. Penemuan ini diamini oleh riset Yulianti( 2018) yang menciptakan hubungan yang penting antara lingkungan kerja serta kinerja. Begitu pula riset Situmorang( 2019) pula membuktikan kalau lingkungan kerja mempengaruhi positif penting kepada kinerja pegawai. Bersumber pada penemuan riset, bisa ditegaskan kalau terdapat ikatan antara lingkungan kerja serta kinerja pegawai..

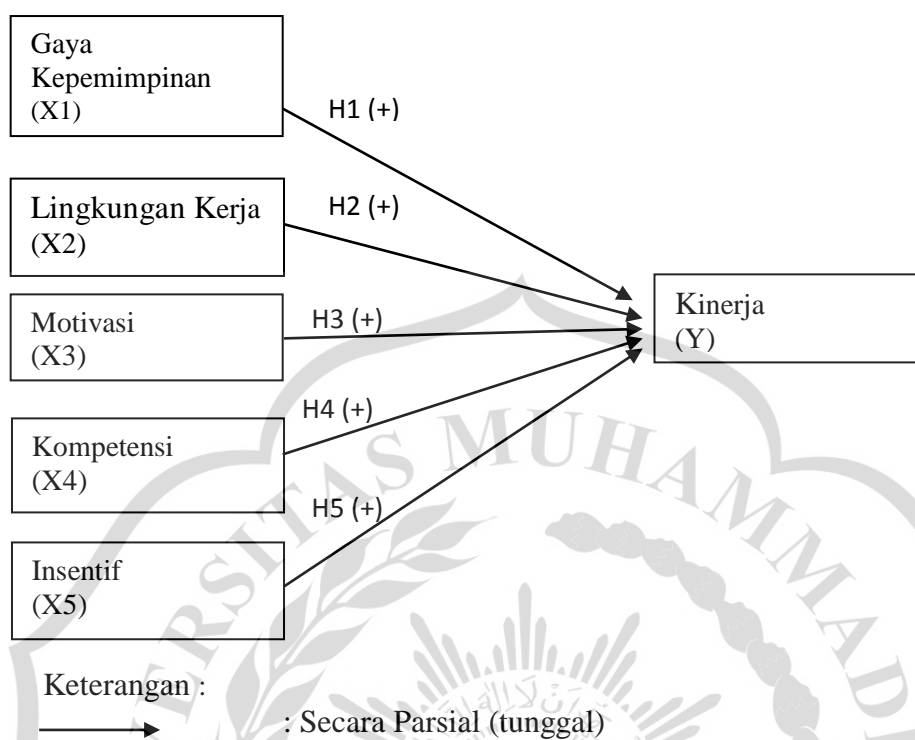
Motivasi mempunyai kemampuan untuk membagikan peluang pada pegawai buat meningkatkan desakan serta antusiasme mereka kepada profesi. Seseorang karyawan yang mempunyai tingkatan antusias serta dorongan yang besar mungkin hendak menggapai daya produksi kegiatan yang maksimal. Bagi Tandri( 2019), motivasi mempengaruhi positif kepada kinerja pegawai. Begitu pula riset Mangkunegara( 2016) membuktikan kalau motivasi mempengaruhi penting kepada kinerja. Tidak hanya itu, penemuan Situmorang( 2019)

mengatakan kalau motivasi mempengaruhi penting serta positif kepada kinerja. Bersumber pada penemuan riset ini, bisa dibilang kalau terdapat hubungan antara motivasi serta kinerja pegawai.

Kompetensi pegawai, yang mencakup wawasan, keahlian, serta tindakan yang dicocokkan dengan desakan profesi badan. Menjadi seseorang melaksanakan kewajiban khusus, terus menjadi ahli serta kilat mereka dalam menuntaskan kewajiban itu. Terus menjadi besar jumlah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, hingga mungkin kinerjanya hendak terus menjadi besar. Bagi Almunawaroch( 2017), kompetensi berakibat positif kepada kinerja karyawan dibuktikan dengan riset yang dicoba oleh Katidjan( 2018) yang hasilnya membuktikan terdapatnya hubungan yang penting antara kompetensi dengan kinerja. Begitu pula Dachlan( 2020) mengatakan kalau kompetensi membagikan akibat positif yang penting kepada kinerja. Penemuan riset ini membuktikan kalau terdapat ikatan antara kompetensi pegawai serta hasil kegiatan.

Penerapan insentif dimaksudkan untuk meningkatkan daya produksi pegawai serta menjaga pegawai yang berkinerja tinggi, alhasil menjaga kehadiran mereka dalam badan. Pemberian insentif sudah ditemui buat memotivasi pegawai dengan cara efisien. Sistem insentif yang didesain dengan bagus, seimbang, serta menyeluruh diharapkan bisa tingkatkan kemampuan yang maksimal cocok dengan kompetensi pegawai. Tidak hanya itu, menyambut pemasukan bonus di luar pendapatan utama berperan buat tingkatkan dorongan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Bagi penemuan Malinda( 2019), insentif berakibat positif kepada kinerja pegawai. Begitu pula riset yang dicoba oleh Catatan( 2018) membuktikan kalau insentif mempengaruhi penting kepada kinerja pegawai, serta riset Sudarso( 2017) pula mensupport kesimpulan kalau insentif mempengaruhi positif penting kepada kinerja pegawai. Bersumber pada penemuan riset, bisa ditegaskan kalau terdapat hubungan antara insentif serta kinerja karyawan..

**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**



#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 :** Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada konveksi di Purwokerto.
- H2 :** Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada konveksi di Purwokerto.
- H3 :** Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada konveksi di Purwokerto.
- H4 :** Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada konveksi di Purwokerto.
- H5 :** Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada konveksi di Purwokerto.