

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2020) Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk melatih sistem – sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan – tujuan organisasi. Menurut Handoko dan Irwan (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi seperti pengembangan dan pemeliharaan. Menurut Febriansyah dkk (2020) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

★ Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses atau ilmu yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia dalam organisasi dengan secara keseluruhan.

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Trisnayanti dan Ariyanto (2022), menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah secara kualitas dan

kuantitas pada periode tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau instansi pemerintahan. Menurut Abdurrahman dkk (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Mangkunegara (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai baik itu secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang mereka hadapi.

b. Teori Kinerja

Menurut Wexley dan Yukl (1997) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*).

c. Faktor – Faktor Kinerja Pegawai

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Sutrisno (2019) yaitu:

1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan

tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

d. Indikator yang mempengaruhi kinerja Pegawai

Menurut Bernarddin dan Russel (2011) dalam Priansa (2017), mengatakan bahwa enam kriteria utama kinerja yang dapat dinilai pegawai, antara lain:

1) Kualitas

Tingkat proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, atau dengan cara yang paling berkualitas.

2) Kuantitas

Besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit atau kegiatan yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Tingkat kegiatan diselesaikan, atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain.

4) Efektivitas biaya

Tingkat penggunaan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, baik sumber daya manusia, sumber daya teknologi,

sumber daya bahan baku, serta peralatan dan perlengkapan digunakan secara optimal untuk menghasilkan kinerja terbaik.

5) Kebutuhan pengawasan

Keadaan yang menunjukkan seberapa jauh pegawai membutuhkan pengawasan untuk dapat memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan.

6) Pengaruh interpersonal

Tingkat pegawai menunjukkan perasaan *self esteem*, *goodwill*, dan kerja sama diantara sesama rekan kerja ataupun dengan pegawai yang lebih rendah.

3. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Febriansyah dkk (2020) gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Lestari (2017) di mana seorang pemimpin memberikan perhatian pribadi terkait lingkungan kerja bahwa perusahaan harus memastikan disiplin kerja berjalan dengan baik. Menurut Thoha (2017), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang dalam mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang mereka lihat.

Berdasarkan beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cerminan atau pola tingkah laku

pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya agar dapat memperoleh hasil kerja yang diinginkan.

b. Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Goleman (1995) teori tentang kepemimpinan yaitu teori sifat (*traits theory*). Untuk berhasilnya seorang pemimpin itu harus memiliki sifat – sifat tertentu, ciri – ciri atau perangai tertentu. Berdasarkan asumsi ini maka lalu dicarikan sifat – sifat yang umum yang harus dimiliki seorang pemimpin agar berhasil efektif. Sifat tersebut dijadikan pedoman untuk mengembangkan kepemimpinan. Diantaranya di sini dikemukakan bahwa pemimpin itu dianggap memiliki sifat – sifat yang dianggap sejak lahir dan ia menjadi pemimpin sejak lahir. Maka teori ini juga disebut teori genetis, yang disimpulkan bahwa pemimpin itu dilahirkan tidak dibentuk (*leaders are born and not made*).

c. Tipe – Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan dkk (2019) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga yaitu :

1) Kepemimpinan Otoriter

Jika kekuasaan atau wewenang, sebagai besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan

hanya untuk peningkatan produktivitas kerja pegawai dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.

2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pimpinan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Pimpinan dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak tanggung jawab yang lebih besar.

3) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan psikologis dikaitkan

dengan kemampuan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008) dalam Paramita (2017) gaya kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

1) Kemampuan mengambil keputusan

Suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan memotivasi

Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan komunikasi

Kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksud dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5) Tanggung jawab

Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan mengendalikan emosional

Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Burhanudin dkk (2021) menjelaskan bahwa motivasi merupakan tahapan merangsang dan merubah seseorang guna menjalankan suatu hal yang diharapkan oleh pengarah ataupun penggerakannya. Menurut Leuhery dan Sijabat (2020) menjelaskan bahwa motivasi adalah hal yang bisa merangsang motif atau dorongan pemunculan motif. Motivasi dapat diartikan sebagai hal yang membentuk dorongan dan semangat kerja. Menurut Winata (2021) motivasi ialah serangkaian nilai dan tindakan yang merubah seseorang untuk memenuhi suatu hal berdasarkan sasaran individu.

Dapat disimpulkan bahwasanya motivasi ialah kegiatan yang mendorong rangsangan kerja dan semangat yang memiliki tujuan guna terpenuhinya sebuah tujuan yang diharapkan.

b. Teori Motivasi

Teori Dua Faktor (Motivator – Hygiene Theory) juga dinamakan teori motivasi murni, teori ini dikembangkan oleh Herzberg (1959), memberikan gambaran bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh suatu faktor yang sering disebut faktor pemuas (satisfier factor). Menurut teori ini adalah hal – hal pendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor – faktor yang sifatnya ekstrinsik, yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kerjanya.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Erri dan Fajrin (2018), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

- 1) Faktor intern yang terdapat pada diri pegawai itu sendiri misalnya dapat dilihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai.
- 2) Faktor Ekstern yang berasal dari luar pegawai juga mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang

melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

d. Indikator Motivasi

Menurut Herzberg (2000) dalam Farhah dkk (2020) menjelaskan bahwa terdapat serangkaian kondisi yang dapat membentuk motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik sebagai berikut:

1) Prestasi (*Achievement*)

Pemberian apresiasi hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.

2) Pengakuan (*Recognition*)

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

3) Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*)

Menciptakan lingkungan dan kondisi dalam pekerjaan yang dapat memotivasi pegawai.

4) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya.

5) Peluang untuk maju (*Advancement*)

Motivasi keinginan pegawai sendiri untuk maju.

6) Penghargaan potensi individu (*The possibility of growth*)

Pengembangan potensi yang dimiliki pegawai secara maksimal.

5. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Kusumayanti dkk (2020) disiplin kerja adalah keadaan tertib di mana seseorang dalam satu kelompok mematuhi peraturan yang ada, baik secara tertulis atau tidak tertulis. Disiplin pegawai adalah perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam mematuhi peraturan ditempat kerjanya (Erwansyah dan Hereyanto, 2018). Menurut Hasibuan (2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma yang berlaku.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah perilaku pegawai yang dengan sadar menaati peraturan yang berlaku ditempat dia bekerja.

b. Teori Disiplin Kerja

★ Teori Tungku Panas dari Gregor (1967) adalah sebuah teori yang digunakan untuk mengatur disiplin kerja dalam suatu organisasi. Teori ini terdiri dari tiga prinsip utama yang berkaitan dengan penegakan aturan dan sanksi sebagai respons terhadap pelanggaran.

Prinsip pertama adalah bahwa ketika seorang pegawai atau pegawai melanggar aturan, mereka akan menerima surat pelanggaran pertama, kedua, dan ketiga sebagai bentuk peringatan. Artinya, pelanggaran pertama akan diberikan surat peringatan pertama, pelanggaran kedua akan diberikan surat peringatan kedua, dan

seterusnya. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperbaiki perilaku mereka setelah menerima peringatan tersebut.

Prinsip kedua adalah pemberian sanksi harus dilakukan dengan segera setelah pelanggaran terjadi. Jadi, ketika seorang pegawai melanggar aturan, sanksi harus diberikan secara cepat sebagai tindakan responsif. Hal ini bertujuan untuk menjaga ketegasan dan menunjukkan bahwa pelanggaran tidak akan dibiarkan begitu saja.

Prinsip ketiga adalah pentingnya memberikan sanksi secara konsisten kepada pegawai atau pegawai yang melanggar aturan. Ini berarti sanksi harus diterapkan dengan cara yang sama dan konsisten pada setiap pelanggaran yang terjadi. Prinsip ini bertujuan untuk menciptakan kepastian dan konsistensi dalam menegakkan disiplin kerja sehingga semua pegawai atau pegawai tahu apa yang diharapkan dari mereka dan konsekuensi dari pelanggaran aturan (Agustin dkk, 2020).

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adanya disiplin kerja pada suatu perusahaan atau organisasi akan membuat pegawai mampu melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik. Oleh karena itu, pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik (Singodimejo, 2002 dalam Dewi dkk, 2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

2) Keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Perhatian kepada pegawai

Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Alfiyah (2019) ada lima disiplin kerja yaitu sebagai berikut

- 1) Kehadiran, merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada

pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.

- 2) Ketaatan pada peraturan kerja, merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor.
- 3) Ketaatan pada standar kerja, yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai, merupakan sikap teliti dan berhati – hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
- 5) Etika bekerja, merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

6. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Ahmad (2018) berpendapat bahwa “Lingkungan kerja adalah kehidupan hayati, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya”.

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Ahmad (2018) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Ayubi dan Ali (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan

yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan kepadanya.

b. Teori Lingkungan Kerja

Teori Work Environment dari Lewin (1930) mengusulkan bahwa tingkah laku individu dipengaruhi oleh lingkungan di sekitarnya, termasuk interaksi dengan orang lain, serta faktor internal seperti imajinasi dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu tersebut (Susanty dan Miradipta, 2013).

c. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019) ada dua macam jenis jenis disiplin kerja, diantaranya adalah :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung di lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti pusat kerja, kursi, dan meja)

b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanisme, bau tidak sedap, warna lain.

2) Lingkungan Kerja Non – Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai. Untuk menciptakan hubungan – hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :

a) Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi – aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.

b) Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin, manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan yang nyaman yang didapat oleh pegawai dari tempat mereka bekerja. Maka faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja oleh Enny (2019) adalah sebagai berikut :

1. Faktor personal atau individu, meliputi :

Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi :

Kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.

3. Faktor tim, meliputi :

Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap 30egati tim, kelompokan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem, meliputi :

Sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh instansi, proses instansi, dan kultur kerja dalam instansi.

5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi :

Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007) dalam Alfiah (2019) menyebutkan yang dapat mempengaruhi :

1) Lingkungan kerja fisik yaitu :

a) Peralatan kerja

Peralatan kerja sangat dibutuhkan pegawai karena akan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

b) Suasana kerja

Kondisi di mana seseorang pegawai berada saat melakukan pekerjaan mereka dan yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukannya.

c) Teknologi

Keseluruhan sarana untuk memberikan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan dan kenyamanan hidup.

2) Lingkungan kerja non fisik

a) Hubungan dengan atasan,

Hubungan dengan atasan harus dijaga dengan baik dan saling menghargai jika tidak, rasa hormat akan muncul diantara mereka.

b) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan yang harmonis dan tanpa intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang ditempat kerja adalah hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa adanya hubungan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah tabel dari penelitian terdahulu

Tabel 2. 1
Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Nurhanan, Remmang, Said (2020) Jurnal of Business and Management https://postgraduate.universitاسbosowa.ac.id/index.php/jbm Hal: 78-86 e-ISSN : 2460-3767 p-ISSN : 2656-6885	Variabel Independen : 1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Disiplin Kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
2.	Pradipta (2020) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 9, Nomor 7, Juli 2020 e-ISSN: 2461-0593	Variabel Independen : 1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) 3. Disiplin Kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3.	Arysandi, Husniati (2022) Journal of Young Entrepreneurs Vol 1 No 1 ISSN : 2964-8521	Variabel Independen : 1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Motivasi Kerja (X2)	1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

No	Peneliti, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
		3. Disiplin Kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	kinerja pegawai 3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
4.	Mayeni, Badri (2023) Jurnal Economina Vol 2, Nomor 5, Mei 2023 e-ISSN: 2963-1181	Variabel Independen : 1. Budaya organisasi (X1) 2. Kompensasi (X2) 3. Gaya Kepemimpinan (X3) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	Djalil, Idris, Harniati (2021) https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR/article/view/1857 Vol 2 No 2 Juni 2021 E-ISSN : 2723-4983	Variabel Independen : 1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) 2. Iklim Organisasi (X2) 3. Disiplin Kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
6.	Sumiati, Sumitra (2023) Jurnal Economina Vol 2, Nomor 5, Mei 2023 e-ISSN: 2963-1181	Variabel Independen : 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) Variabel	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Peneliti, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
		Dependen : Kinerja (Y)	
7.	Saputra (2023) Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN) Vol. 2, No. 2 Juni 2023 Hal 62-74 e-ISSN: 2963-766X; p-ISSN: 2963-8712,	Variabel Independen : 1. Motivasi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
8.	Maliki (2020) Jurnal Adminika Volume 7. No. 1, Januari- Juni 2020 ISSN : 2442-3343	Variabel Independen : 1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Iklim organisasi (X2) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
9.	Harmen, Siregar (2020) Jurnal Akuntansi Vol 3 No 3 Des 2020 Hal 168-185 E-ISSN 2620-5866	Variabel Independen : 1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja (y)	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
10.	Pramestya, Herawati, Septyarini (2023) Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah Volume 5 No 5 (2023) 2653-	Variabel Independen : 1. Motivasi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Kompensasi (X3)	1. Motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Peneliti, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	2665 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351	Variabel Dependen : Kinerja (Y)	3. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
11.	Sugiono, Darmadi, Efendi (2021) <i>Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia</i> Vol 07 No2 Des 2021 e-ISSN : 2460-9471	Variabel Independen : 1. Kompensasi (X1) 2. Gaya Kepemimpinan (X2) 3. Kompetensi (X3) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
12.	Efhendy, Mantikei, Syamsudin (2021) Journal of Environment and Management, 2(2), 140-147 E-ISSN 2722-6727 P-ISSN 2721-0812	Variabel Independen : 1. Motivasi (X1) 2. Disiplin (X2) 3. Gaya Kepemimpinan (X3) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
13.	Siregar, Safri, Gulo, Suyanti (2023) Jurnal Alwatzikhoebillah Vol. 9 No. 2 Juli 2023, hal. 397-408 p-ISSN: 2442-384X e-ISSN: 2548-7396	Variabel Independen : 1. Disiplin Kerja (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
14.	Hotiana, Febriansyah (2018)	Variabel Independen : 1. Motivasi (X1)	1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

No	Peneliti, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Vol.3, No.1 Feb 2018: 27- 39 P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165	2. Stres Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	pegawai 2. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
15.	Hayati, Nisa, Situmorang (2023) Jurnal Pendidikan dan Konseling Volume 5 Nomor 1 Tahun 2023 E-ISSN: 2685-936X P-ISSN: 2685-9351	Variabel Independen : 1. Kepemimpinan (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Pelatihan (X3) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
16.	Dahlia, Rahayu (2023) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 1, Januari 2023 DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259	Variabel Independen : 1. Disiplin Kerja (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Komitmen Organisasi (X3) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
17.	Hasanudin, Santiko (2023) Jurnal Ilmu Administrasi Publik Vol 3, No.1, Jan 2023 pp.74-82 E ISSN : 2775-5053	Variabel Independen : 1. Disiplin Kerja (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	1. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Peneliti, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
18.	Rares, Lengkong, Merinda, Pandowo, Christoffel, Mintardjo (2023) Jurnal EMBA Vol. 11 No. 2 April 2023, Hal 444-452 ISSN 2303-1174	Variabel Independen : 1. Disiplin Kerja (X1) 2. Kompensasi (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
19.	Wulandari, Sari (2023) Journal of Creative Student Research (JCSR) Vol. 1, No. 1 Februari 2023 Hal 263-285 e-ISSN: 2963-4776 p-ISSN: 2963-5942	Variabel Independen : 1. Disiplin Kerja (X1) 2. Gaya Kepemimpinan (X2) 3. Motivasi Kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
20.	Saputra, Rahayu & Choiriyah (2023) Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi Vol. 4, No. 1, Januari 2023 e-ISSN: 2745-7281	Variabel Independen : 1. Disiplin Kerja (X1) 2. Kompetensi (X2) 3. Motivasi (X3) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
21.	Nabawi (2019) Jurnal Ilmiah Magister Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183	Variabel Independen : 1. Lingkungan kerja (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) 3. Beban Kerja	1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Peneliti, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	E-ISSN: 2623-2634	(X3) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	3. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
22.	Kitta, Nurhaeda, Idris (2023) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 1, Januari 2023 DOI : https://doi.org/10.36778/jesy.v6i1.933 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259	Variabel Independen : 1. Kompetensi (X1) 2. Pengalaman Kerja (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3) 4. Disiplin Kerja (X4) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	1. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 4. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
23.	Lizardy (2023) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 12, Nomor 2, Februari 2023 e-ISSN: 2461-0593	Variabel Independen : 1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Disiplin Kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
24.	Sabilalo (2020) SEIKO : Journal of Management & Business Vol 3, No 2 (2020): Juni P-ISSN : 2598-831X E-ISSN : 2598-8301	Variabel Independen : 1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Kemampuan Kerja (X2) 3. Motivasi Kerja (X3) Variabel	1. Lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Peneliti, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
		Dependen : Kinerja (Y)	3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
25.	Andriyana (2023) Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah Vol. 1, No. Hal 25-40 3 Juli 2023 E-ISSN : 2988-2230 P-ISSN : 2988-2249 DOI : https://doi.org/10.59059/maslahah.v1i3.243	Variabel Independen : 1. Budaya Organisasi (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) 3. Gaya Kepemimpinan (X3) Variabel Dependen Kinerja (Y)	1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
26.	Weny, Nelwan, Genita, Lumintang (2023) Jurnal EMBA Vol. 11 No. 1 Januari 2023, Hal. 384-394 ISSN 2303-1174	Variabel Independen : 1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Kebahagiaan (X2) 3. Orientasi Kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
27.	Naimah, Nurhidayati (2023) Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Volume 6, Nomor 5, Mei 2023 (3427-3432) eISSN: 2614-8854	Variabel Independen : 1. Motivasi (X1) 2. Budaya Organisasi (X2) 3. Disiplin (X3) 4. Lingkungan Kerja (X4)	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Peneliti, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
		Variabel Dependen : Kinerja (Y)	terhadap kinerja pegawai 4. Lingkungan kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
28.	Nurhidayati, Kirana, Kurniawan (2023) Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah Volume 5 No 4 (2023) 1605-1615 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351	Variabel Independen : 1. Komitmen Organisasional (X1) 2. Kompensasi (X2) 3. Disiplin Kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	1. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
29.	Pratiwi, Amang, Sahabuddin (2023) Jurnal Simki Economic, Volume 6 Issue 1, 2023, Pages 150-163 E-ISSN :2599-0748	Variabel Independen : 1. Kemampuan (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	1. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
30.	Saroinsong, Nelwan, Sumaraw (2023) Jurnal EMBA Vol. 11 No. 2 April 2022, Hal. 329-334 ISSN 2303-1174	Variabel Independen : 1. Motivasi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Kepemimpinan (X3) Variabel	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Kepemimpinan

No	Peneliti, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
		Dependen : Kinerja (Y)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
31.	Pakaya, Paramata, Deby, Karundeng (2023) Jurnal Bisnis Net Volume : 6 No. 1 Juni 2023 ISSN: 2621 -3982 EISSN: 2722- 3574	Variabel Independen : 1. Kepuasan Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3) 4. Loyalitas Kerja (X4) Variabel Dependen : 1. Kinerja (Y)	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 4. Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
32.	Sabastian (2021) Almanas : Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 5, No. 1/ April 2021, p. 116-125 P-ISSN 2579-4892 E- ISSN 2655-8327	Variabel Independent : Influence of leadership style (X1) Variabel Dependent : Employee performance (Y)	<i>Leadership style influences employee performance</i>
33.	Rudiansyah (2022) Almanas : Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 6, No. 1/ April 2022, p. 136-143 P-ISSN 2579-4892 E-ISSN 2655-8327	Variabel Independent : Motivation (X1) Variabel Dependent : Employee performance (Y)	<i>Motivation has a significant effect on employee performance</i>

No	Peneliti, Tahun dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
34.	Nurmayanti, Narlan (2020) Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 4 No. 3/ Desember 2020 P-ISSN 2579-4892 E-ISSN 2655-8327	Variabel Independent : <i>Work discipline</i> (X1) Variabel Dependent : <i>Employee performance</i> (Y)	<i>Work discipline influences employee performance</i>

Sumber : Data diolah (2023)

C. Definisi Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019), menjelaskan bahwa kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah ditetapkan sebagai masalah utama. Kerangka pemikiran yang baik secara teoritis akan menjelaskan aturan antar variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terkait (dependen), aturan antar variabel tersebut, kemudian dirumuskan dalam bentuk hubungan antar variabel penelitian.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2017) gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Lestari (2017) di mana seorang pemimpin memberikan perhatian pribadi terkait lingkungan kerja bahwa perusahaan harus memastikan disiplin kerja berjalan dengan baik.

Menurut Striorgdill (2015) dalam Kumala dan Agustina (2018) teori tentang kepemimpinan yaitu teori sifat (*traits theory*) Goleman (1995). Untuk berhasilnya seorang pemimpin itu harus memiliki sifat – sifat tertentu, ciri – ciri atau perangai tertentu. Berdasarkan asumsi ini maka lalu dicarikan sifat – sifat yang umum yang harus dimiliki seorang pemimpin agar berhasil efektif. Sifat tersebut dijadikan pedoman untuk mengembangkan kepemimpinan. Diantaranya di sini dikemukakan bahwa pemimpin itu dianggap memiliki sifat – sifat yang dianggap sejak lahir dan ia menjadi pemimpin sejak lahir. Maka teori ini juga disebut teori genetik, yang disimpulkan bahwa pemimpin itu dilahirkan tidak dibentuk (*leaders are born and not made*). Pengaruhnya apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat dilaksanakan dengan baik oleh semua pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai DPU Kabupaten Banyumas

Penelitian ini didukung hasil penelitian terdahulu oleh Andriyana (2023); Arysandi dan Husniati (2022); Harmen dan Siregar (2020); Mayeni dan Badri (2023); Nurhanan dkk (2020); Sumiati dan Sumitra (2023); Weny dkk (2023) Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin baik pula kinerjanya.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Burhanudin dkk. (2021) menjelaskan bahwa motivasi merupakan tahapan merangsang dan merubah seseorang guna menjalankan suatu hal yang diharapkan oleh pengarah ataupun

penggerakannya. Sedangkan menurut Winata (2021) motivasi ialah serangkaian nilai dan tindakan yang merubah seseorang untuk memenuhi suatu hal berdasarkan sasaran individu.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow (1943) melalui “*A Theory of Human Motivation* dalam Sutrisno (2009) menyatakan bahwa kebutuhan manusia dapat dikelompokkan ke dalam lima tingkat hierarki kebutuhan: kebutuhan fisiologis, rasa aman, Hubungan Sosial, Pengakuan dan Aktualisasi Diri. Pengaruhnya apabila motivasi yang diberikan pimpinan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh semua pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai DPU Kabupaten Banyumas

Penelitian ini didukung hasil penelitian terdahulu oleh Hayati dkk. (2023); Hotiana dan Febriansyah (2018); Naimah dan Nurhidayati (2023); Saputra dan Fernos (2023); Saroinsong dkk. (2022). Menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti semakin tinggi motivasi maka semakin baik pula kinerjanya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Kusumayanti dkk. (2020) disiplin kerja adalah keadaan tertib di mana seseorang dalam satu kelompok mematuhi peraturan yang ada, baik secara tertulis atau tidak tertulis. Disiplin pegawai adalah perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam mematuhi peraturan ditempat kerjanya (Erwansyah dan Hereyanto, 2018). Menurut Hasibuan (2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma yang berlaku.

Teori Tungku Panas dari Gregor (1967) adalah sebuah teori yang digunakan untuk mengatur disiplin kerja dalam suatu organisasi. Teori ini terdiri dari tiga prinsip utama yang berkaitan dengan penegakan aturan dan sanksi sebagai respons terhadap pelanggaran. Pengaruhnya apabila disiplin kerja yang diterapkan di instansi bisa dilaksanakan dengan baik oleh semua pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai DPU Kabupaten Banyumas

Penelitian ini didukung hasil penelitian terdahulu oleh Djalil dkk. (2021); Harmen dan Siregar (2020); Rahayu dan Dahlia (2023); Rares dkk. (2023); Wulandari dan Sari (2023). Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik pula kinerjanya.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Anshori dkk. (2021) lingkungan kerja adalah tempat dimana para pegawai melakukan pekerjaan sehari – hari. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman membuat para pegawai melakukan pekerjaan secara optimal. Menurut Prahasti dan Wahyono (2018) Aspek fisik dari lingkungan kerja dapat memiliki dampak langsung pada produktivitas, kesehatan dan keselamatan, kenyamanan, konsentrasi, kepuasan kerja, dan semangat dari orang – orang dalam organisasi tersebut.

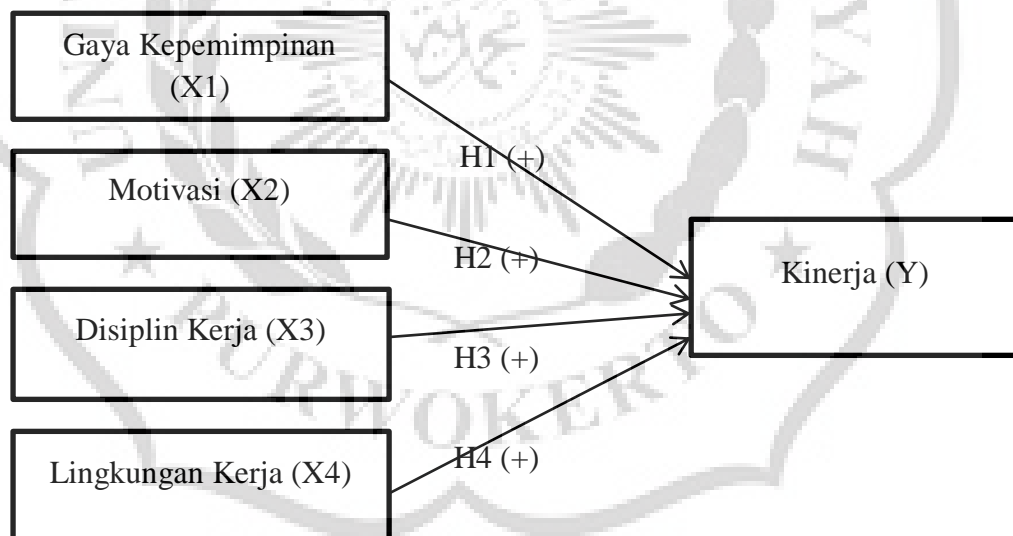
Teori Work Environment dari Lewin (1930) mengusulkan bahwa tingkah laku individu dipengaruhi oleh lingkungan di sekitarnya, termasuk interaksi dengan orang lain, serta faktor internal seperti

imajinasi dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu tersebut. Pengaruhnya apabila lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai DPU Kabupaten Banyumas.

Penelitian ini didukung hasil penelitian terdahulu oleh Kitta dkk. (2023); Lizardy (2023); Nabawi (2019); Pakaya dkk. (2023); Pratiwi dkk. (2023). Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut ini :

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Keterangan Gambar

→ Berpengaruh Parsial

C. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang penelitian, kajian pustaka, dan kerangka pemikiran penelitian yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

H 1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas

H 2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas

H 3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas

H 4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas