

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian Manajemen SDM

Mengacu pada (Sukardi, 2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah cabang manajemen yang secara spesifik membafhas peran serta interaksi manusia pada struktur organisasi perusahaan. Fokus utama dari MSDM adalah individu yang berperan sebagai tenaga kerja atau karyawan dalam perusahaan. Oleh karena itu, MSDM berorientasi sepenuhnya pada pengelolaan tenaga kerja manusia. Menurut (Rizki, 2019) manajemen SDM adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk melakukan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan sambil melakukan evaluasi guna meraih tujuan tertentu.

Sedangkan pendapat (Irmayani, 2022) MSDM ialah bidang ilmu yang berfokus pada cara mengelola hubungan serta peran SDM (tenaga kerja) sengan efektif juga efisien, dengan maksud memaksimalkan penggunaan sumber daya tersebut guna meraih target bersama antara perusahaan, karyawan, serta masyarakat.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat di simpulkan oleh penulis bahwa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di atas bahwa MSDM termasuk suatu disiplin ilmu yang tertuju atas pengelolaan serta pengaturan kaitan serta peran pekerja pada sebuah organisasi. Sasaran

utamanya yaitu guna menjamin jika SDM digunakan dengan efektif serta efisien supaya bisa menggapaian sasaran bersama antara karyawan, masyarakat, dan perusahaan. Proses MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi terhadap pengelolaan SDM guna meraih perolehan yang maksimal dan mendukung kemajuan organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendapat (Suryani et al., 2019) Fungsi-fungsi MSDM ialah diantaranya :

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan ialah penetapan program MSDM maupun pekerja yang diperlukan untuk menggapai sasaran organisasi.
- b. Pengorganisasian yaitu mewujudkan organisasi agar memajemen struktur oleh beragam kaitan kerja, pembagian pekerjaan, aktifitas individu juga segi yang lain.
- c. Pengarahan termasuk aktifitas yang menunjukan karyawan agar bekerja dengan baik dan efisien lewat perintah, motivasi serta peraturan yang mengikat untuk mencapai tujuan perusahaan.
- d. Pengendalian ialah proses guna memastikan seluruh pegawai menaati kebijakan yang berlaku pada perusahaan serta bekerja selaras dari jam operasional yang sudah ditetapkan.

Jika terjadi kesalahan ataupun penyimpangan, maka diperlukan penyempurnaan serta perbaikan dalam perencanaan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan ialah aktifitas secara melaksanakan perekrutan, seleksi, peletakan, pemusatan guna mendapatkan pegawai yang dibutuhkan terhadap organisasi.
- b. Pengembangan merupakan sebuah aktifitas guna mengembangkan kemampuan, ilmu pengetahuan juga sikap pekerja saat bertugas secara benar dari pelatihan serta pendidikan.
- c. Kompensasi merujuk pada penyerahan penghargaan, baik berupa barang ataupun uang, baik dengan langsung ataupun tidak langsung, kepada karyawan yang diberi oleh perusahaan.
- d. Pengintegrasian ialah proses penyesuaian antara kebutuhan organisasi serta keperluan karyawan supaya bisa membuat ketentuan yang benar.
- e. Pemeliharaan ialah aktivitas untuk menjaga ataupun meningkatkan kondisi mental, loyalitas karyawan dan kesanggupan bekerja karyawan supaya mereka selalu ingin bekerja hingga masa kontrak.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari MSDM ialah meningkatkan kontribusi produktif karyawan pada organisasi maupun perusahaan secara bertanggung jawab, apakah dengan strategis, etis, maupun sosial. Kalangan manajer serta departemen SDM menggapai tujuan mereka secara menggapai targetnya. Menurut (Utama, 2020) ada 4 (empat) tujuan MSDM diantaranya:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial dari MSDM ialah guna menjamin jika organisasi maupun perusahaan bertindak dengan rasional juga bertanggung jawab pada masyarakat, dan juga untuk mengurangi dampak negatif yang ditimbulkan.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional yaitu target yang dirancang secara formal guna mendukung pencapaian tujuan utama organisasi.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional bermaksud guna mempertahankan supaya peranan departemen SDM selalu selaras terhadap keperluan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual ialah sasaran pribadi masing-masing kelompok organisasi yang ingin diraih dengan keterlibatannya pada aktivitas organisasi.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Mengacu pada (Sagala, 2018) Gaya kepemimpinan mengacu pada pola serta sikap yang diterapkan dari seseorang guna mempengaruhi perilaku individu lain atau karyawan, juga cara yang dipakai oleh seorang pemimpin dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan timnya. Gaya kepemimpinan mencerminkan filosofi, sikap pemimpin, serta keterampilan dalam konteks politik.

Menurut (Wijono, 2018) menyatakan gaya kepemimpinan mengacu dari berbagai cara maupun pola perilaku yang diaplikasikan dari suatu pemimpin pada upaya membimbing serta mendapaki karyawan.

Mengacu pada (Iswahyudi et al., 2023) mendefinisikan bahwasanya gaya kepemimpinan merujuk pada serangkaian sifat yang dimiliki oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, dengan tujuan mencapai target organisasi. Secara istilah lain, gaya kepemimpinan ialah pola tindakan serta pendekatan yang biasanya diputuskan lalu diaplikasikan dari seorang pemimpin dalam memimpin.

Sebagaimana uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain, baik bawahan maupun kelompok, serta kesanggupan dalam menunjukan perilaku mereka secara mempunyai keahlian atau kemampuan tertentu yang dikehendaki oleh kelompok, guna meraih target organisasi maupun kelompok tersebut.

2. Macam - Macam Gaya Kepemimpinan

Guna menjalankan kepemimpinan, diterapkan berbagai pendekatan atau gaya tertentu guna merespons dinamika lingkungan dan sosial, serta memperkuat strategi yang dipakai dalam meraih tujuan organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh para ahli berikut ini. Gaya kepemimpinan dalam lima tipe (Iswahyudi et al., 2023), seperti berikut:

- a. Gaya kepemimpinan otoriter ialah tipe kepemimpinan di mana pemimpin memegang kendali penuh atas organisasi serta kurang mempertimbangkan kebutuhan para bawahannya, karena menyamakan kepentingan pribadi dengan tujuan organisasi.
- b. Gaya kepemimpinan militeristik ialah pola kepemimpinan yang menggerakkan bawahannya melalui instruksi berdasarkan otoritas jabatan, serta menekankan kedisiplinan yang ketat dan bersifat kaku terhadap para pegawai.
- c. Gaya kepemimpinan paternalistik merupakan tipe kepemimpinan yang bersifat melindungi, karena pemimpin menganggap bawahannya belum mampu membuat keputusan secara mandiri, sehingga selalu bergantung pada arahan dan perlindungan dari atasan.
- d. Kepemimpinan karismatis memiliki daya tarik yang luar biasa karena biasanya didukung oleh banyak pengikut dalam jumlah besar, di mana loyalitas mereka kepada pemimpin bersifat mutlak dan tanpa pertimbangan rasional.

- e. Kepemimpinan demokratis merupakan gaya memimpin yang menitikberatkan pada musyawarah dan kolaborasi untuk meraih tujuan organisasi. Pemimpin dengan gaya ini terbuka terhadap masukan dan kritik, serta memahami kebutuhan para bawahannya.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Pendapat (Iswahyudi et al., 2023) dalam menjalankan tugas kepemimpinan, terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi cara atau gaya seorang pemimpin dalam memimpin yakni :

- a. Kepribadian (*personality*), Pengalaman masa lalu serta harapan seorang pemimpin, termasuk nilai-nilai, latar belakang yang nantinya mendampaki preferensi dalam memilih gaya kepemimpinan yang digunakan.
- b. Harapan dan perilaku atasan
- c. Karakteristik, Harapan serta tindakan bawahan turut memengaruhi gaya kepemimpinan yang mampu mereka anggap inspiratif. Seorang pemimpin tidak hanya bertahan dan bertindak, tetapi harus mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan ekspektasi timnya.
- d. Cakap, agar kita bisa ikut serta dalam perjuangan orang lain, kita perlu memiliki keyakinan bahwa orang tersebut memiliki kemampuan untuk membimbing kita menuju tujuan. Kecakapan yang dimaksud di sini bukan berarti harus serba bisa, melainkan kemampuan yang sesuai dengan bidang kepemimpinannya.

4. Dimensi Dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Mengacu pada (Hasibuan, 2019) ada 3 (tiga) indikator serta dimensi gaya Kepemimpinan yaitu seperti berikut :

a. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah seorang pemimpin memegang kendali penuh atas pengambilan keputusan tanpa banyak melibatkan bawahan. Berikut indikatornya :

- 1) Pimpinan mencurahkan wewenang cenderung banyak untuk bawahan.
- 2) Keputusan semakin banyak dibentuk terhadap kalangan bawahan.
- 3) Pemimpin menjaga komunikasi yang terbuka dengan bawahan.
- 4) Pemimpin memberikan dukungan dan bimbingan.

b. Kepemimpinan delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahan untuk membuat keputusan dan menyelesaikan tugas dengan cara mereka sendiri. Berikut indikatornya :

- 1) Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan.
- 2) Keputusan selalu dibentuk dari pimpinan.
- 3) Tidak terdapat peluang untuk bawahan dalam menyumbangkan saran.

c. Kepemimpinan partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah pemimpin melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Berikut indikatornya :

- 1) Wewenang pimpinan tidak mutlak.
- 2) Keputusan dibuat bersama.
- 3) Banyak peluang untuk bawahan dalam menyumbangkan saran serta pandangan.

5. Fungsi Kepemimpinan

Menurut (Huseno, 2019) sifat-sifat khusus pada kondisi khusus, serta terdapat juga sifat-sifat yang berkembang sebab dampak kondisi perusahaan. Maksudnya, meskipun sifat-sifat khusus harus dipunyai terhadap suatu pemimpin, tetapi sifat-sifat tersebut tidak dapat memicu suatu pemimpin berhasil untuk manajemen perusahaan karena tetap terdapat aspek-aspek yang ikut menunjang keberhasilan suatu pemimpin, yakni:

a. Fungsi Intruksi

Dalam komunikasi satu arah, pemimpin berperan sebagai penyampai pesan yang menentukan arah kebijakan, sehingga keputusan dapat dijalankan secara efisien serta mampu mendorong orang lain untuk menaati instruksinya.

b. Fungsi Konsultasi

Interaksi komunikasi yang berlangsung secara timbal balik mengharuskan pemimpin untuk mempertimbangkan pendapat para pegawainya sebelum menetapkan keputusan, agar dapat menerima masukan atau tanggapan yang bermanfaat sehingga keputusan tersebut lebih mudah didukung oleh semua pihak.

c. Fungsi Partisipasi

Seorang pemimpin perlu mendorong keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan serta pelaksanaannya. Keterlibatan tersebut bukan berarti bertindak semaunya, melainkan bekerja secara terarah dan kolaboratif tanpa melanggar batas atau mengambil alih tanggung jawab utama pihak lain.

d. Fungsi Delegasi

Memberikan kuasa atau membuat keputusan, baik yang berkaitan dengan persetujuan atau penolakan, tanpa melibatkan persetujuan langsung dari pimpinan. Orang yang dipercaya untuk menerima delegasi tersebut dianggap sebagai tangan kanan pimpinan.

e. Fungsi Pengendalian

Kepemimpinan yang sukses dapat mengarahkan kegiatan anggotanya dengan baik, sehingga tujuan bersama dapat tercapai.

2.1.3. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pendapat (Iqbal, 2022) Lingkungan kerja merupakan semua yang terdapat pada lingkungan pegawai ketika mereka melangsungkan tugas atau pekerjaannya, yang mencakup berbagai elemen baik yang berbentuk fisik, seperti fasilitas, peralatan, suhu, dan kebersihan tempat kerja, maupun yang berbentuk non-fisik, seperti budaya organisasi, hubungan antar rekan kerja, komunikasi yang terjadi, serta kebijakan dan peraturan yang diterapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja ini, baik yang bersifat langsung seperti kondisi ruangan atau interaksi dengan atasan, maupun yang tidak langsung seperti tekanan pekerjaan atau suasana organisasi, mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja, kesehatan, kesejahteraan, serta kepuasan karyawan dalam bekerja. Sebagai hasilnya, lingkungan kerja yang mendukung serta kondusif dapat menaikkan motivasi serta produktivitas karyawan, sementara lingkungan kerja yang tidak optimal bisa mengurangi gairah kerja serta menyebabkan berbagai masalah kesehatan fisik maupun mental.

Sedangkan lingkungan kerja menurut (Handyani, 2023) bahwa lingkungan kerja, yang terdiri dari aspek non-fisik serta fisik, memberikan dampak langsung ataupun tidak langsung yang saling terkait atas kinerja karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Maka dari itu, situasi dan kondisi tempat kerja mempunyai peran yang signifikan atas performa pekerja saat menyelesaikan tanggung jawabnya. Ketika lingkungan kerja di perusahaan

kondusif, motivasi kerja karyawan biasanya mengalami peningkatan. Sebaliknya, apabila tempat kerja tidak dapat mencukupi kebutuhan para karyawan, hal ini bisa menyebabkan rasa bosan, kelelahan, dan menurunnya motivasi kerja mereka. Akibatnya, karyawan tidak dapat melaksanakan tugas dengan efisien, yang akhirnya berdampak pada penurunan kinerja mereka.

Menurut (Rosminah, 2021) jika lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di tempat kerja, baik yang bersifat fisik, seperti tata letak pencahayaan, ruang, dan sebagainya, maupun yang bersifat non-fisik, seperti interaksi antar sesama pekerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut bisa dinyatakan oleh penulis bahwasanya lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik ataupun non-fisik, mempunyai fungsi yang sangat krusial memengaruhi kinerja serta kemakmuran pekerja. Lingkungan kerja yang efektif serta kondusif bisa menaikkan semangat, motivasi, serta produktivitas karyawan, sementara lingkungan kerja yang buruk bisa menyebabkan penurunan semangat, kelelahan, dan bahkan masalah kesehatan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja individu. Maka dari itu, perusahaan wajib memberi perhatian serta membangun lingkungan kerja yang mensupport, apakah berdasarkan sisi fasilitas fisik ataupun interaksi sesama karyawan, agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan efisien serta efektif.

2. Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja

Pendapat (Riwukore, 2022) mengidentifikasi sejumlah dimensi lingkungan kerja yang penting, yakni :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua aspek lingkungan yang bersifat nyata dan dapat di rasakan di tempat kerja. Berikut indikatornya :

1. Tata ruang kerja
2. Kebersihan serta tatanan ruang kerja
3. Pencahayaan
4. Sirkulasi udara
5. Kebisingan

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah segala aspek psikologis, sosial, budaya di tempat kerja yang memengaruhi suasana. Berikut indikatornya :

1. Hubungan sosial sesama karyawan
2. Hubungan antara atasan dan bawahan
3. Kesempatan untuk berkembang
4. Keamanan dalam bekerja

c. Lingkungan kerja psikologis

Lingkungan kerja psikologis adalah kondisi atau suasana kerja yang berkaitan dengan perasaan, emosi, dan kondisi mental karyawan selama berda di tempat kerja. Berikut indikatornya :

1. Rasa bosan
2. Tingkat keletihan dalam bekerja
3. Rasa Aman
4. Rasa Puas

4. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Riwukore, 2022) pada dasarnya jenis lingkungan kerja terdiri atas 2 yakni :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merujuk pada setiap keadaan fisik yang terdapat pada sekeliling area kerja, semisal ventilasi, fasilitas, , suhu udara serta penerangan, yang bisa berdampak pada kinerja karyawan, apakah dengan langsung ataupun tidak.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup segala kondisi yang berkorelasi bersama pekerjaan, apakah itu interaksi bersama atasan, partner kerja, maupun bawahan.

5. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Mengacu pada (Carlita et al., 2021) segala kondisi yang ada pada sekeliling lingkungan kerja yang bisa memengaruhi pekerja, apakah dengan langsung maupun tidak. Ada sejumlah aspek yang mampu mempengaruhi terciptanya sebuah keadaan lingkungan kerja diantaranya :

a. Penerangan/cahaya

Tingkat penerangan yang terdapat pada tempat kerja, yang mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas karyawan melaksanakan tugas mereka. Penerangan yang cukup dan baik sangat penting untuk mendukung aktivitas pekerjaan yang memerlukan ketelitian, seperti membaca, menulis, atau bekerja dengan peralatan kecil. Cahaya yang terlalu terang ataupun terlalu redup bisa mengakibatkan sakit kepala, kelelahan mata, bahkan penurunan produktivitas.

b. Temperatur kelembapan

Kondisi suhu dan kadar kelembapan udara yang ada di sekitar tempat kerja, yang bisa memberi dampak pada kenyamanan dan kinerja karyawan. Temperatur yang begitu tinggi maupun begitu minim mampu mengakibatkan ketidaknyamanan fisik, seperti kelelahan, dehidrasi, atau gangguan kesehatan lainnya, yang pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas kerja.

c. Sirkulasi udara

Pergerakan udara yang ada di dalam suatu ruangan atau area kerja, yang mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan.

d. Kebisingan

Suara yang tidak diinginkan atau berlebihan yang berasal dari berbagai sumber di sekitar tempat kerja, seperti mesin, alat, kendaraan, atau aktivitas lainnya. Kebisingan dapat mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan, serta berdampak negatif pada kinerja.

e. Getaran Mekanis

Pergerakan atau getaran yang dihasilkan oleh mesin, alat, atau peralatan yang digunakan dalam proses kerja.

f. Bau – Bauan

Keberadaan aroma atau bau yang ada di wilayah kerja, yang berasal dari berbagai sumber, seperti bahan kimia, makanan, peralatan, atau proses produksi. Bau-bauan dapat bersifat alami atau buatan, dan keberadaannya dapat mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan.

g. Tata warna

Pemilihan dan pengaturan warna yang digunakan di sekitar tempat kerja, seperti pada dinding, furnitur, lantai, dan elemen lainnya. Warna di lingkungan kerja mempunyai dampak psikologis yang signifikan pada suasana hati, kenyamanan, dan kinerja karyawan.

h. Dekorasi

Elemen-elemen estetika yang digunakan untuk memperindah dan menciptakan suasana yang menyenangkan di tempat kerja.

i. Musik

Penggunaan suara musik atau irama yang diputar di tempat kerja sebagai bagian dari suasana atau pengaturan lingkungan kerja. Musik dapat mempengaruhi suasana hati, konsentrasi, dan kinerja karyawan.

j. Keamanan di lingkungan kerja

Upaya serta keadaan yang menciptakan lingkungan kerja yang aman dari potensi bahaya yang dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan karyawan.

6. Aspek Lingkungan Kerja

Pendapat (Danisa et al., 2023) lingkungan kerja bisa diurai menjadi beberapa aspek atau bagian yang membentuknya aspek lingkungan kerja, yaitu seperti berikut :

a. Pelayanan kerja

Memberikan layanan yang baik kepada karyawan ialah suatu aspek terpenting yang perlu dilakukan oleh semua organisasi. Pelayanan optimal dapat meningkatkan semangat kerja dan menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap tugas, juga membantu mempertahankan reputasi organisasi melalui peningkatan produktivitas dan perilaku positif karyawan. Layanan yang diberikan biasanya mencakup fasilitas makan dan minum, layanan Kesehatan, dan fasilitas kebersihan semisal kamar mandi pada area kerja..

b. Kondisi kerja

Manajemen organisasi mesti mengoptimalkan keadaan kerja agar pekerja dapat bekerja dengan nyaman dan tenang. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan mencakup pencahayaan yang cukup, suhu ruangan yang sesuai, tingkat kebisingan yang terkendali, pemilihan warna yang mendukung suasana kerja, dan juga ruang gerak yang memadai demi keamanan dan kelancaran aktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan Karyawan

Hubungan antar karyawan memegang sangat begitu untuk mendukung hasil kerja. Hubungan yang harmonis serta saling menguntungkan dari partner kerja dapat meningkatkan motivasi serta semangat dalam bekerja. Tapi jika terjadi ketidak harmonisan dalam hubungan kerja, hal tersebut bisa menurunkan motivasi dan antusiasme, yang akhirnya berdampak negatif pada produktivitas karyawan..

2.1.4 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja SDM ialah sebutan yang bersumber pada kata *job performance*. Penilaian kinerja karyawan dilaksanakan terhadap atasan pada waktu khusus dalam suatu organisasi. Kinerja yang dihasilkan karyawan tergantung dari motivasi dari karyawan tersebut. Tujuan penilaian kinerja ini untuk dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan.

Mengacu pada (Rismawati, 2018) kinerja karyawan merujuk pada perolehan kerja yang diraih terhadap seorang individu, apakah berdasarkan sisi jumlah ataupun total, saat melaksanakan tanggung jawabnya selaras terhadap tugas yang telah diberi.

Sedangkan menurut (Lubis et al., 2019) pencapaian tujuan perusahaan yang salah satunya ditentukan oleh peran SDM, menjadikan kinerja karyawan menjadi variabel yang harus diperhatikan. Seluruh

aktifitas yang dilaksanakan dari SDM guna meningkatkan kinerja organisasi ataupun perusahaan ialah bentuk nyata dari kinerja karyawan.

Mengacu pada (Suryani et al., 2020) kinerja karyawan merujuk pada perolehan kerja individu yang diberikan kepada organisasi tempat mereka bekerja, yang menyebabkan setiap karyawan menghasilkan pencapaian yang berbeda dalam menuntaskan tanggung jawab serta tugas mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas bisa diambil kesimpulan oleh penulis bahwasanya kinerja karyawan ditinjau terhadap pimpinan dalam melaksanakan tugas juga tanggung jawab menurut sikap pekerja semisal kekuatan, kepiawaian, keterampilan yang seluruhnya ini menghasilkan kegunaan untuk perusahaan. Kinerja yang efektif diperoleh dari karyawan mampu menghasilkan prestasi kerja. Kinerja dapat ditingkatkan dengan pelatihan dan pemberian kompensasi yang diberi oleh perusahaan. Dengan adanya evaluasi kinerja karyawan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Penilaian Kerja

Menurut (Rismawati, 2018) terdapat jenis-jenis penilaian kinerja diantaranya :

- a. Penilaian bermotif kinerja, dalam strategi ini manajer menentukan kriteria berdasarkan pekerjaan perihal posisi karyawan.
- b. Penilaian dari atas ke bawah, adalah langkah penilaian satu tujuan, yang mana atasan meninjau langsung kinerja karyawannya.

- c. Penilaian partner kerja, termasuk penilaian bagi karyawan secara tingkat yang serupa.
- d. Penilaian diri sendiri, dilaksanakan dimana karyawan menyumbangkan penilaian atas kinerjanya tersebut.
- e. Penilaian sistem 360 derajat, dilaksanakan secara meminta penilaian oleh mereka yang berkontribusi pada pekerjaan karyawan.
- f. Penilaian umpan balik, dilakukan lebih dari sekali per tahun.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian ini diinginkan mampu mengembangkan kinerja karyawan saat menjalankan tugas serta tanggung jawabnya. Pendapat (Rismawati, 2018) sedangkan tujuan penilaian kinerja ialah seperti berikut :

- a. Memberi kesempatan kepada manajer guna menganalisa keterampilan, pengetahuan, serta sikap karyawan yang di pimpin.
- b. Menentukan bidang keunggulan atau perbaikan-perbaikan yang diperlukan.
- c. Guna memberi informasi tentang kinerja karyawan serta pengembangan kinerja karyawan pada masa selanjutnya.
- d. Menjadi landasan maupun rujukan pada maksud penyerahan apresiasi.

4. Dimensi Dan Indikator Kinerja karyawan

Pendapat (Huseno, 2019) dimensi kinerja dapat diukur diantaranya:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah tingkat ketepatan, keefektifan hasil pekerjaan.

Berikut indikatornya :

1. Kecepatan.
2. Kemampuan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah ukuran atau tingkat banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Berikut indikatornya :

1. Kerapihan.
2. Ketelitian.
3. Hasil kerja.

c. Kerja Sama

Kerja sama adalah suatu bentuk interaksi antara dua orang atau lebih. Berikut indikatornya :

1. Menggunakan Kesepakatan.
2. Menghargai Kontribusi

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran dan kesiapan seseorang untuk menjalankan tugas yang telah diberikan. Berikut indikatornya :

1. Hasil Kerja.
2. Mengambil Keputusan.

e. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan atau sikap seseorang untuk memulai suatu tindakan secara mandiri tanpa harus menunggu perintah dari orang lain. Berikut indikatornya :

1. Mengantisipasi masalah tanpa bergantung dengan bantuan orang lain
2. Kemandirian bekerja tanpa pengawasan.

2.1.5 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Pendapat (Hafidzi et al., 2023) Motivasi merupakan suatu power atau dorongan yang berfungsi sebagai pemberi daya penggerak bagi seseorang, yang menciptakan semangat dan kegairahan untuk berusaha mencapai tujuan tertentu. Motivasi ini tidak hanya mempengaruhi seseorang untuk bekerja dengan tekun, tetapi juga mendorong individu agar berkombinasi Bersama individu lain, berkolaborasi secara efektif, serta terintegrasi pada suatu tim atau organisasi. Dengan adanya motivasi yang kuat, seseorang akan menggunakan segala daya dan upayanya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, memberikan kontribusi positif, serta berusaha mencapai kinerja yang optimal. Motivasi ini berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan tercapainya

tujuan jangka panjang, baik untuk individu maupun untuk organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Duha, 2020) Motivasi berhubungan terhadap sikap serta tindakan suatu individu saat melaksanakan tugas dan pekerjaannya, yaitu dorongan atau kecenderungan untuk bertindak secara terarah guna memenuhi kebutuhan tertentu yang belum terpenuhi, serta adanya keinginan kuat untuk mencapainya.

Berdasarkan penjelasan di atas bisa diambil kesimpulan oleh penulis bahwasanya Motivasi kerja ialah dukungan internal yang menunjang seseorang untuk bekerja dengan semangat, dedikasi, dan usaha maksimal guna mencapai hasil yang optimal sesuai dengan standar yang diharapkan. Motivasi berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang menciptakan semangat guna meraih target tertentu. Bagi perusahaan, tidak hanya kemampuan dan keterampilan yang diharapkan dari karyawan, tetapi yang lebih penting adalah kemauan dan keinginan karyawan untuk bekerja keras dan mencapai kinerja yang optimal.

2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Mengacu pada (Famdan, 2022) motivasi kerja seorang karyawan begitu ditetapkan dari beragam aspek, apakah yang berasal dari dalam pribadinya ataupun oleh lingkungan sekitarnya. Faktor-faktor yang bersumber dari dalam diri mencakup:

a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri

Persepsi karyawan terhadap kepribadiannya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaannya.

b. Harga diri

Karyawan perlu mempunyai citra diri yang dapat dilihat oleh rekan kerja serta pihak lain pada konteks pekerjaan.

c. Harapan pribadi

Harapan muncul sebagai hasil dari kehendak yang ingin dicapai pada suatu organisasi.

d. Kebutuhan

Ini ialah aspek dasar dari karakter pribadi karyawan yang diperlukan guna mendukung berbagai aktivitas yang ada.

e. Keinginan

Sesuatu yang dibutuhkan, namun bukanlah keperluan yang esensial.

f. Kepuasan kerja

Bentuk penghargaan yang diberi kepada karyawan atas pencapaian mereka dalam pekerjaan yang dilaksanakan dengan sukses serta selaras dengan target yang telah ditetapkan.

g. Prestasi

Prestasi yang tercapai merupakan hasil dari kinerja yang efektif serta upaya maksimal yang dilakukan terhadap karyawan untuk kepentingan organisasi.

3. Dimensi Dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Sukardi, 2022) kerja dibagi menjadi 2 yaitu :

a. Motivasi kerja dorongan internal

Motivasi kerja dorongan internal adalah semangat atau keinginan dari dalam diri seseorang yang mendorong untuk bekerja dan mencapai tujuan tertentu tanpa adanya imbalan dari luar. Berikut indikatornya :

1. keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis
2. rasa puas/rasa bangga, pengakuan diri
3. keinginan untuk lebih berkembang
4. pemahaman atas pekerjaan
5. tugas yang menantang
6. tanggung jawab pada pekerjaan

b. Motivasi sebagai dorongan eksternal

Motivasi dorongan eksternal adalah dorongan untuk melakukan sesuatu yang berasal dari luar individu seperti imbalan, pengakuan yang memicu seseorang untuk bekerja. Berikut Indikatornya :

1. Gaji
2. kondisi kerja
3. kebijakan perusahaan
4. gaya kepemimpinan atasan
5. imbalan serta hukuman
6. ketersediaan material
7. interaksi sesama rekan kerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode dan Alat Analisis	Hasili Penelitian
1	Asmiadi, Syaiful Bahri, Sjahril Effendy Pasribu/2022 /Peran Mediasi Motivasi pada Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam	Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja (Y) Motivasi (Z)	Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memakai analisis statistik memakai uji analisis modek outer, analisis model inner, dan uji hipotesis. Pengolahan data pada studi ini memakai program perangkat lunak PLS (<i>Partial Least Square</i>)	Studi ini menampilkan bahwasanya kepemimpinan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu juga dengan lingkungan kerja yang turut berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pegawai. Kepemimpinan juga mempunyai dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja, demikian pula pekerjaan yang berdampak signifikan pada motivasi kerja. Dengan tidak langsung, motivasi kerja berperan selaku mediator yang menghubungkan dampak kepemimpinan pada kinerja pegawai, serta menghubungkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai di kantor Sekretariat DPRK Kota Subulussalam.

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode dan Alat Analisis	Hasili Penelitian
2	Agustine Pariesti, Usup Christa, Meitiana/2022/ Pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan	Kompetensi (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Kinerja (Y) Motivasi (Z)	Metode yang dipakai pada studi ini ialah eksplanasi (research explanatory). Sampel penelitian ini berjumlah 54 orang. Data diolah dengan metode analisis deskriptif serta analisis statistik inferensial memakai model Structural Equation Modeling (SEM) yang diaplikasikan melalui pendekatan partial least square (SEM-PLS).	Kompetensi secara langsung tidak mempengaruhi kinerja, namun melalui motivasi, kompetensi dapat berpengaruh terhadap kinerja, dengan motivasi berperan sebagai variabel mediator penuh. Di sisi lain, gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui motivasi, di mana motivasi berfungsi sebagai variabel mediator parsial dalam hubungan ini.
3	Hasbiyadi, Dennyson Evan Thenelsia, Muh.Syaiful Syahrudin, Putri Pertiwi/2020/ Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja	Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja (Y) Kepuasan kerja (Z)	Studi ini memakai metode kuantitatif dengan pendekatan nonprobability sampling. Metode pengumpulan data dengan cara observasi dan kuesioner	gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak ya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan

	Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT. Saktijaya Artha Pratama Makassar)			lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saktijaya Artha Pratama
--	---	--	--	---

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode dan Alat Analisis	Hasili Penelitian
4	Elyana Victoria, Edalmen/2024/Peran Kepuasan Kerja Seagai Mediasi Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja (X1) Kinerja (Y) Kepuasan kerja (Z)	Metode yang digunakan penelitian ini kuantitatif data di kumpulkan dengan menggunakan kuesioner terhadap 40 responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengolahan data menggunakan analisis <i>structural equation modeling</i> (SEM) yang dilakukan dengan program smartPLS 4.	Menampilkan jika kinerja karyawan tidak didampaki dari lingkungan kerja, kepuasan kerja didampaki dengan signifikan dari lingkungan, kinerja karyawan didampaki dengan signifikan dari kepuasan kerja, juga kepuasan kerja memediasi dengan utuh dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Saran bagi studi berikutnya yaitu meningkatkan variabel bebas lain yang mendampaki kinerja karyawan juga melaksanakan studi dalam industri yang tidak sama agar memperoleh temuan yang semakin variatif.

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode dan Alat Analisis	Hasili Penelitian
5	Andini Aprilianti, Tri Lestari/2024/ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Blue Bird Group	Lingkungan kerja (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja (Y)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif statistik dengan melihat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Blue Bird Group Divisi Call Center Telephonis Meter dan Query.	Perolehan studi menampilkan bahwasanya lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja menghasilkan kontribusi sebesar 25%, sedangkan disiplin kerja menyumbang 36,5% terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, 38,5% kinerja karyawan didampaki dari variabel lain yang tidak diteliti pada studi ini. Uji F menunjukkan jika hipotesis H0 ditolak serta H3 diterima, yang bermakna lingkungan kerja serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya, baik lingkungan kerja maupun disiplin kerja memainkan tugas utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Blue Bird Group.

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode dan Alat Analisis	Hasili Penelitian
6	Ni Komang Ayu Rikha Trianingrat, I Wayan Gede Supartha/2020/Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi.	Stress Kerja (X1) Kinerja (Y) Motivasi Kerja (Z)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode simple random sampling alat analisis menggunakan analisis statistik deskriptif.	Temuan studi ini menampilkan bahwasanya 1) perolehan studi ini menampilkan bahwasanya stres kerja mempunyai dampak negatif pada kinerja karyawan, 2) stres kerja berdampak negatif pada motivasi kerja. 3) motivasi kerja berdampak positif atas kinerja karyawan. 4) motivasi kerja berfungsi menjadi mediasi terhadap dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan. seharusnya perusahaan meninjau tugas serta tanggung jawab yang diserahkan untuk karyawan berdasarkan potensi karyawan supaya karyawan tidak merasa stres serta dapat meningkatkan kinerja dan perusahaan memperhatikan waktu karyawan saat menjalankan tugasnya.
7	Yohanes R. Kanaf, John E.H.J. FoEh, Henny A. Manafe/2023 /Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Kompetensi dan Lingkungan Kerja	Kesehatan Keselamatan Kerja (X1), Kompetensi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja (Y), Kepuasan Kerja (Z)	Metode yang digunakan dalam penelitian berpendekatan kualitatif dan berpendekatan studi pustaka (Library Research).	Menurut asumsi, konsep maupun analisis, simpulan terkait korelasi dari setiap variabel terdiri dari: 1. Kesehatan keselamatan kerja (x1) memiliki dampak yang berbanding lurus terhadap kinerja (y2); 2. Kompetensi (x2) mempunyai dampak yang berbanding lurus atas kinerja (y2); 3. Lingkungan kerja (x3) mempunyai

	terhadap Kinerja Tenaga Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)			dampak yang berbanding lurus atas kinerja (y2); 4. Kesehatan keselamatan kerja (x1) memiliki dampak yang berbanding lurus dengan kepuasan kerja (y1); 5. Kompetensi (x2) berdampak yang berbanding lurus terhadap kepuasan kerja (y1); 6. Lingkungan kerja (x3) memiliki dampak yang berbanding lurus terhadap kepuasan kerja (y1); 7. Kepuasan kerja (y1) memiliki dampak yang berbanding lurus terhadap kinerja (y2).
--	--	--	--	---

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode dan Alat Analisis	Hasili Penelitian
8	Muhammad Kamil Hafidzi, Agustian Zen, Fiqih Aditty Alamsyah, Firmansyah Tonda, Lita Oktarina/2023/Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi	Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kompensasi (X3) Kinerja (Y) Motivasi (Z)	Pada penyusunan karya ilmiah ini, penulis menerapkan pendekatan kualitatif serta metode studi pustaka atau tinjauan literatur guna memperoleh perspektif berbeda melalui berbagai unsur yang berpotensi memengaruhi hasil akhir dari variabel yang dianalisis.	Kinerja pegawai didampaki dengan signifikan oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi yang diberikan. Selain itu, ketiga faktor tersebut juga mempunyai dampak langsung terhadap tingkat motivasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi maupun kinerja, sementara lingkungan kerja yang kondusif dan sistem kompensasi yang memadai turut mendorong produktivitas serta semangat kerja pegawai.

	Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)			
--	--	--	--	--

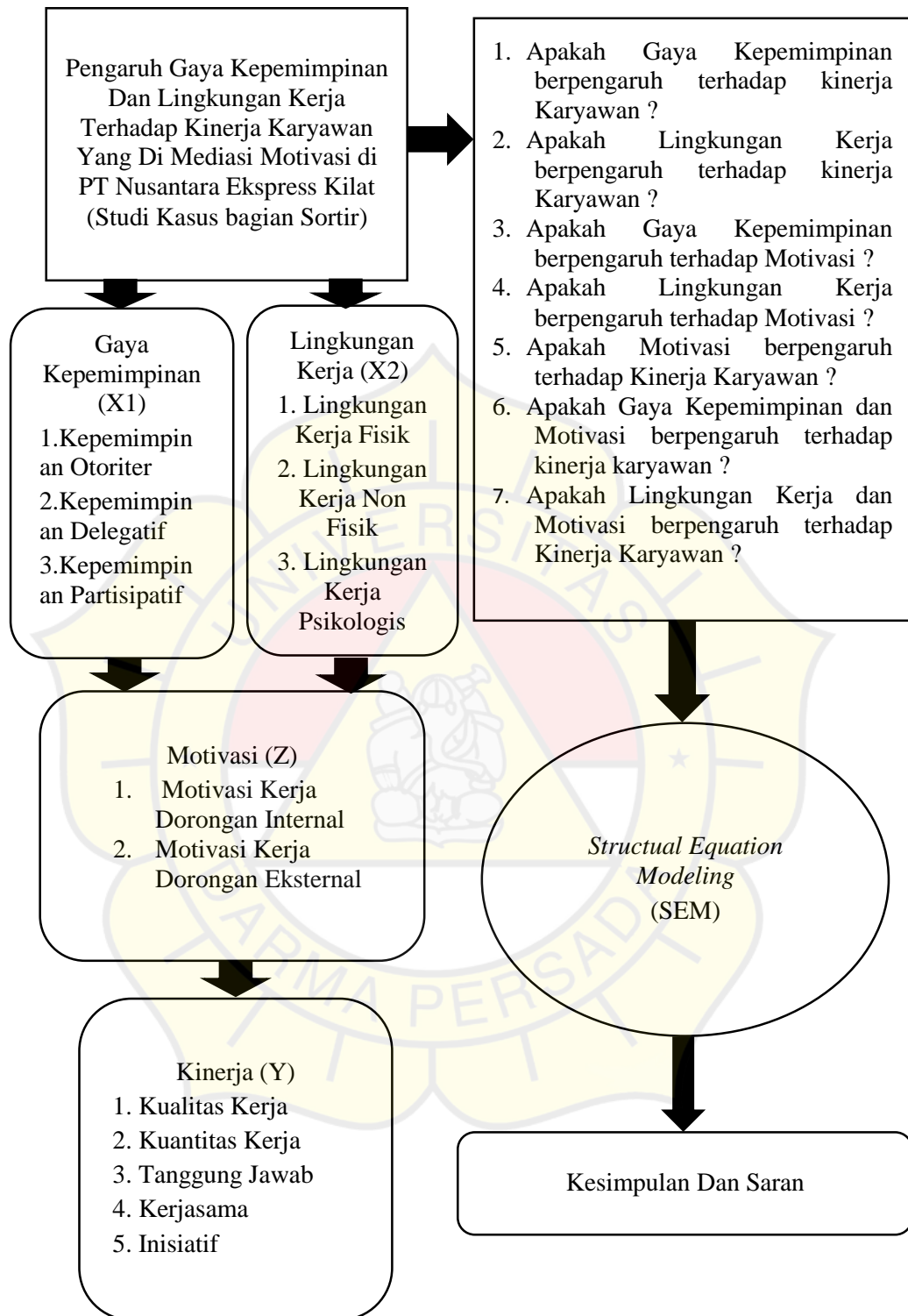
No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode dan Alat Analisis	Hasili Penelitian
9	Famdan/2022/Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT Unilab Perdana.	Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja (Y) Motivasi (Z)	Studi ini sepenuhnya memakai pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis yang di pakai meliputi pengambilan sampel, regresi linier sederhana dan berganda, serta analisis path (jalur).	Studi ini mengindikasikan bahwasanya baik gaya kepemimpinan maupun lingkungan kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, keduanya juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berperan sebagai mediator yang menghubungkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.
10	Maman Sulaeman, Irwan Sugiarto/2024/ Peran motivasi, gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di mediasi	Motivasi kerja (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Kinerja (Y) Kepuasan kerja (Z)	Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling Analisis data dilaksanakan secara memakai	mengindikasikan motivasi serta gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja berdampak atas kinerja pegawai. Tetapi, kepuasan kerja tidak menjadi variabel intervening yang mendampaki motivasi terhadap kinerja serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Dengan demikian, direkomendasikan agar

	kepuasan kerja		Structural Equation Model (SEM) yang bermotif Partial Least Square (PLS).	meningkatkan aktifitas pelatihan kepemimpinan yang tertuju atas gaya kepemimpinan efektif, semisal transformasional maupun demokratis, juga menyertakan strategi motivasi karyawan yang meliputi insentif, pengakuan kinerja, serta pengembangan karir.
--	----------------	--	---	---

Sumber : data diolah oleh penulis 2024

2.3 Kerangka Penelitian

SDM merupakan aspek sentral pada sebuah organisasi tersebut dibuat berdasarkan visi dan misi yang kegiatannya dikelola oleh manusia. Jadi manusia ialah aspek utama pada seluruh aktivitas organisasi. Oleh karenanya, agar mendapatkan SDM yang selaras dengan tuntutan perusahaan jadi perusahaan mampu melaksanakan pengembangan atas SDM yang terdapat dalam organisasinya. Dilakukannya analisis adalah untuk meningkatkan kinerja kerja para karyawan. Untuk menganalisa lebih lanjut diperlukan kerangka penulisan sebagai acuan dalam melakukan analisis. Bisa dideskripsikan melalui gambar seperti berikut :



Sumber Dibuat oleh penulis tahun 2024

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Mengacu pada (Tarjo, 2019) Hipotesis merupakan dugaan awal atas rumusan masalah pada sebuah studi, yang dirumuskan pada wujud pertanyaan. Dibilang awal sebab jawaban itu masih dilandaskan dari teori-teori yang sejalan, serta belum ditunjang dari data empiris yang dikumpulkan dari lapangan.

Berkenaan terhadap permasalahan yang sudah dirumuskan serta kedepannya meninjau telah pustaka juga teori-teori yang tersedia, jadi peneliti bisa merumuskan hipotesis menjadi dugaan awal dari studi ini ialah seperti berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan (X_1) Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Nusantara Ekspres Kilat ?

Ha : Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Ho : Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y)

2. Apakah Lingkungan Kerja (X_2) Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Nusantara Ekspres Kilat ?

Ha : Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y)

Ho : Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y)

3. Apakah Gaya Kepemimpinan (X_1) Berpengaruh Terhadap Motivasi (Z) ?

Ha : Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Motivasi (Z)

H0 : Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Motivasi (Z)

4. Apakah Lingkungan Kerja (X_2) Berpengaruh Terhadap Motivasi (Z) ?

Ha : Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Motivasi(Z)

Ho : Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap Motivasi (Z)

5. Apakah Motivasi (Z) Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Nusantara Ekspres Kilat ?

Ha : Motivasi (Z) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Ho : Motivasi (Z) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

6. Apakah Motivasi (Z) mampu memediasi Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Nusantara Ekspres Kilat ?

Ha : Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi (Z)

Ho : Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Melalui Motivasi (Z)

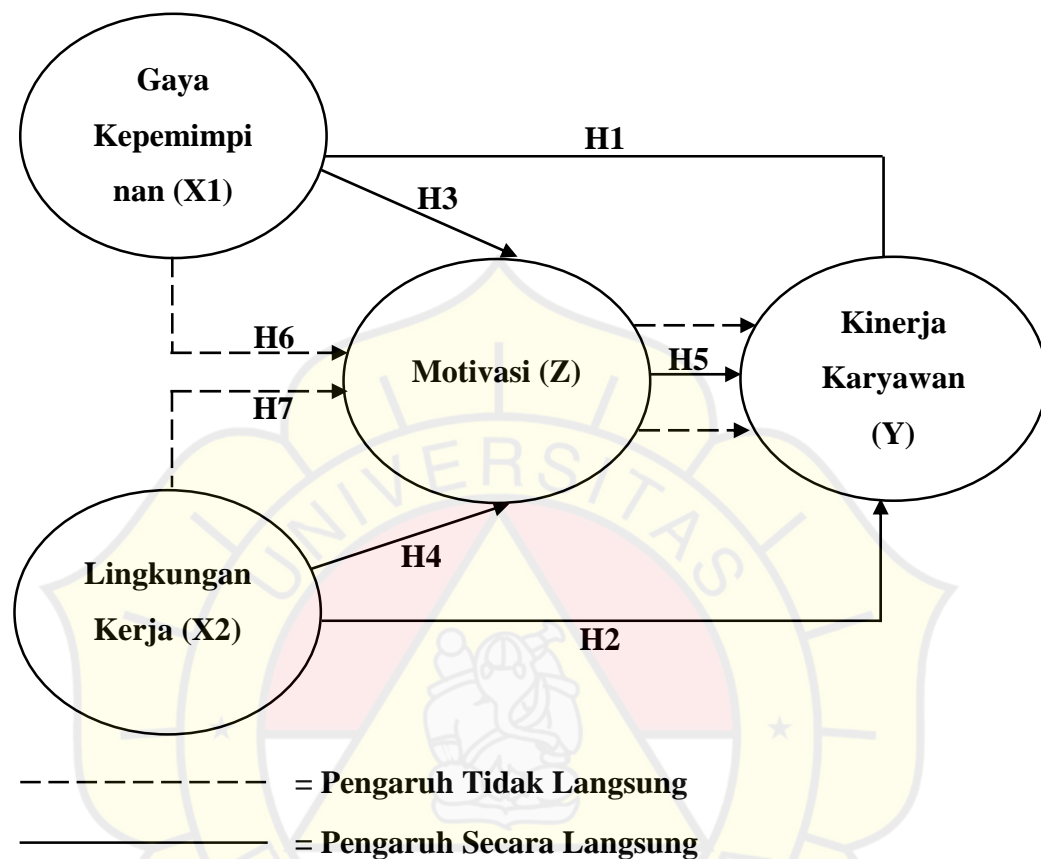
7. Apakah Motivasi (Z) mampu memediasi Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y) Karyawan PT Nusantara Ekspres Kilat ?

Ha : Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) Melalui Motivasi (Z)

Ho : Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) Melalui Motiasi (Z)

Dari hipotesis yang ditetapkan tersebut, dapat dijelaskan paradigma penelitiannya yang menunjukkan hubungan antara variabel Gaya

Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui gambar 2.2 seperti berikut :



Sumber : Dibuat penulis tahun 2024

Gambar 2.2 Paradigma penelitian

Dalam gambar tersebut mendeskripsikan terkait korelasi dari variabel dimana ada 2 (dua) variabel independen ialah Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan 1 (satu) variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) Serta 1 (satu) variabel penghubung (*intervening*) Motivasi (Z) . Dimana Gaya Kepemimpinan (X1) serta Lingkungan Kerja (X2) dapat mempengaruhi Kinerja (Y) melalui Motivasi (Z) menjadi variabel mediasi (*intervening*).