

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Marwansyah (2019:3) mendefinisikan manajemen SDM sebagai fungsi organisasi yang memfasilitasi pemanfaatan dan administrasi sumber daya manusia dengan memastikan bahwa personel (yaitu karyawan) di pekerjakan dengan cara yang sangat efisien untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan individu. Sebaliknya, Sedarmayanti (2019:11) memberikan definisi manajemen sumber daya manusia sebagai “proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai tujuan dengan cara merencanakan, meaktifkan, dan mengedalikan seluruh nilai yang membentuk kekuatan manusia.” Ada pula lagi Sukardi, *et al.* (2024:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang dipelajari khusus peranan serta hubungan manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibun (2019:10) mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan tujuan Perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Berdasarkan definisi di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi pengawasan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang berfungsi untuk suatu

instansi, dengan tujuan untuk menghasilkan individu (karyawan) yang berpengaruh dan kompeten.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pendapat Marwansyah (2019:8) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses metode yang mempertimbangkan seluruh aspek sumber daya manusia untuk menjamin ketersediaan personel yang sesuai dengan kriteria baik dari segi kuantitas maupun kaliber yang sesuai guna memenuhi permintaan. Intinya, perencanaan SDM memiliki keterkaitan dengan prosedur sistematis untuk memverifikasi kualifikasi, kedudukan, atau bakat calon anggota staff.

b. Rekrutmen dan Seleksi

Prosedur menarik karyawan potensial dan mendorong mereka untuk mengajukan lamaran untuk suatu posisi dalam bisnis dikenal sebagai rekrutmen. Sekelompok kandidat yang sesuai dengan persyaratan adalah hasil dari proses rekrutmen. Seleksi, di sisi lain, adalah proses mencari dan memilih kandidat yang sesuai dengan posisi yang tersedia.

c. Pengembangan

Melalui inisiatif pelatihan, Pendidikan, dan pengembangan, manajemen bermaksud untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja karyawan.

d. Kompensasi

Memberikan uang kepada seseorang sebagai balas jasa mereka kepada Perusahaan. Imbalan karyawan dapat berupa berbagai bentuk, termasuk kompensasi tunai, insentif non-tunai, layanan atau tunjangan, dan gaji atau upah.

e. Keamanan dan Kesehatan Kerja

Tujuan keamanan kerja adalah untuk melindungi karyawan dari bahaya yang ditimbulkan oleh musibah di lingkungan kerja . sebaliknya, Kesehatan kerja mengacu pada terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental karyawan serta terhindarnya mereka dari penyakit.

f. Hubungan Industrial

Jaringan koneksi yang muncul antara pengusaha, karyawan, dan pemerintah selama produksi komoditas atau jasa.

g. Penelitian

Upaya yang dilakukan untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan individu maupun perusahaan dalam suatu organisasi. Selain itu, penelitian sumber daya manusia mencakup segala upaya yang memerlukan perumusan strategis, perolehan, evaluasi, dan

penyebaran data dalam upaya untuk meningkatkan pengambilan Keputusan mengenai deteksi dan penyelesaian tantangan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan fungsi-fungsi diatas, kita dapat menyimpulkan bahwa tujuan utama pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi adalah untuk meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan dan produktivitas pegawai. Karena instansi akan dapat mencapai tujuannya jika pegawai merasa senang dengan posisinya. Selain itu, instansi juga perlu memperhatikan elemen-elemen lain yang mempengaruhi produktivitas pegawai, seperti ruang kerja dan jumlah pegawai, untuk mencegah hal-hal tersebut menghalangi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan pendapat Larasati (2018) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi.

Adapun hasil akhir yang diharapkan oleh manajemen SDM pada dasarnya adalah :

- a. Peningkatan efisiensi
- b. Peningkatan efektivitas
- c. Peningkatan produktivitas
- d. Rendahnya tingkat pemindah pegawai

- e. Rendahnya Tingkat absensi
- f. Tingginya kepuasan pelayanan
- g. Rendahnya complain dari pelanggan
- h. Meningkatkan bisnis perusahaan

Tujuan penerapan manajemen sumber daya manusia pengelolaan sumber daya manusia memerlukan kontribusi aktif dari karyawan dan tim kerja dari pegawai, dengan dukungan yang disesuaikan dengan mendukung pencapaian tujuan instansi yang ada, tujuan ini dapat tercapai dengan dukungan dari meningkatnya kinerja karyawan. Disamping itu, partisipasi serta dukungan tersebut dapat menjaga reputasi perusahaan dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan aktivitas organisasi berlangsung pada tingkat individual pegawai guna mencapai tujuan perusahaan.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito (2019: 109), berpendapat lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut pendapat Sedarmayati (2021:10), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Ada pula Menurut Silitonga (2020:54) bahwa lingkungan

kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai. Menurut Saydam (2020: 226), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Dari pengertian tentang lingkungan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada disekitar pegawai dan berpengaruh terhadap motivasi mereka dalam melaksanakan tugas.

2.2.2 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:97) menjelaskan bahwa pengukuran dimensi lingkungan kerja dilakukan melalui:

a. Lingkungan kerja fisik

Indikator lingkungan kerja fisik, sebagai berikut :

- 1) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan peralatan kerja yang memadai, seperti alat tulis kantor, meja, kursi, dan fasilitas pendukung lainnya.
- 2) Lingkungan perantara atau bisa disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusianya seperti berikut:

- a) Penerangan yang cukup, sebagai penerangan rumah atau bangunan, kita bisa merasakan kenyamanan baik dalam aktivitas indoor maupun outdoor.
- b) Sirkulasi udara yang baik, derajat panas dan dingin di dalam maupun di luar ruangan.
- c) Ruang kerja bebas dari kebisingan, suara yang tidak diinginkan atau suara yang mengganggu pendengaran dapat mengurangi kekuatan pendengaran orang yang terpapar.
- d) Keamanan lingkungan kerja terjaga baik.

b. Lingkungan kerja non fisik

Indikator lingkungan kerja non fisik, sebagai berikut :

- 1) Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan. Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.
- 2) Hubungan kerja antara rekan kerja. Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

2.2.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faida (2019:108) lingkungan kerja memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi saat bekerja yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan sosial

Interaksi antara seorang pegawai dengan rekan kerja serta pemimpin terjalin dengan baik, sehingga pegawai merasa nyaman di tempat kerjanya, sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

2. Kelembaban

Kondisi udara panas dan kelembaban tinggi menyebabkan pengurangan panas tubuh yang besar, yang berdampak pada percepatan denyut jantung akibat meningkatnya peredaran darah untuk kebutuhan oksigen.

3. Bau

Penggunaan *Air Conditioner* yang efektif dalam mengatasi bau tidak sedap di sekitar baik ditimbulkan oleh sampah, makanan dan sebagainya.

4. Siklus udara

Siklus udara yang baik akan mempengaruhi kualitas udara dalam ruangan dalam proses sirkulasi udara. Jika siklus udara buruk maka akan mempengaruhi pernafasan. Oleh karena itu, ventilasi harus baik agar proses sirkulasi menjadi baik.

5. Pencahayaan

Pencahayaan yang memadai di dalam ruangan memiliki manfaat yang besar untuk pegawai guna kelancaran dalam menjalankan tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, penerangan harus diutamakan karena dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai

6. Kebersihan

Masing-masing instansi atau organisasi harus senantiasa mempertahankan kebersihan lingkungan sebab dapat mempengaruhi kesehatan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan kesan nyaman bagi para pegawai, perasaan ini memiliki dampak pada individu menjadi semangat dalam bekerja.

7. Keamanan

Untuk memastikan tempat dan lingkungan tetap dalam kondisi aman perlu adanya perhatian terhadap keradaan hal tersebut. seperti memanfaatkan *Closed Circuit Television* (CCTV) selain tenaga manusia (petugas piket dan satpam).

8. Getaran mekanis

Getaran yang tidak optimal dapat mengakibatkan penurunan konsentrasi rasa lelah, serta gangguan pada mata, saraf, dan otot. Oleh karena itu, kenyamanan pegawai harus diperhatikan dan dijaga supaya tidak menyebabkan penurunan dalam semangat kerja.

2.2.4 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Silitonga (2020:55) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.3 Gaya Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Purwanto (2020:24) bahwa gaya kepemimpinan adalah pada dasarnya suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu, sehingga bawahannya mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Menurut Busro (2018: 226) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang pimpinan tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika pimpinan berusaha memengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Menurut Hutahaean (2021:6), Gaya kepemimpinan merupakan “sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan keperibadian yang khas dan unik dari seorang pemimpin yang dapat membedakannya dengan orang lain, sehingga mewarnai perilaku dan cara ia memimpin”. Menurut Hasibuan (2019: 170), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku

bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Menurut

Dari pengertian tentang gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan, bahwa gaya kepemimpinan adalah bagaimana cara seorang pimpinan dalam mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk dapat melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan atas kesadaran untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.3.2 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2018:53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan di bagi kedalam empat dimensi, yaitu:

1) Kemampuan kerja sama dan hubungan yang baik

Indikator kemampuan kerja sama dan hubungan yang baik :

- a. Membina kerja sama dengan bawahan.
- b. Menjalin hubungan yang baik dengan pegawai dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.

2) Kemampuan yang efektifitas

Indikator kemampuan yang efektifitas :

- a. Mampu menyelesaikan tugas di luar kemampuan

b. Menyelesaikan tugas tepat waktu

3) Kemampuan yang partisipatif

Indikator kepemimpinan yang partisipatif :

a. Mengambil keputusan secara musyawarah

b. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.

4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu

Indikator kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu :

a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi

b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.

2.3.3 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hengki Mangiring (2021:120) terdapat 4 jenis-jenis gaya kepemimpinannya antara lain:

a. Kepemimpinan demokratis

Bersifat delegatif dan mengajak anggotanya berpartisipasi dalam membuat keputusan.

b. Kepemimpinan otokratis

Pemimpin memiliki kekuasaan dan tanggung jawab penuh.

c. Kepemimpinan afiliatif

Memberikan saran-saran dan memotivasi agar anggota timnya lebih aktif dalam memberikan ide dan pendapat.

d. Kepemimpinan visioner

Pemimpin yang berorientasi ke masa depan di mana selalu menginspirasi serta mendorong anggotanya, berpegang teguh pada visi, misi, arah dan tujuan yang telah ditetapkan, dan mendorong agar menjalankan tugas-tugasnya sejalan dengan tujuan besar yang ingin dicapai organisasi.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Khusus pada Apatur Sipil Negara (ASN), kinerja juga diatur dalam Undang-Undang No.20 tahun 2023 tentang ASN, yang menekankan pada hasil kerja, perilaku kerja, serta kesesuaian dengan tujuan organisasi. Menurut Afandi (2018:83) menegaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, menurut wewenang dan tanggung jawabnya sendiri, untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah, tanpa melanggar hukum dan kesusilaan, untuk meraih etika. Menurut Batbual (2021:3) Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama waktu tertentu, dan kuantitas serta kualitas dari manajer dan bawahan dibandingkan dengan standar, tujuan atau pencapaian yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. menurut Hasibuan & Sinurat (2020:48) adalah penerapan pengetahuan dan keterampilan

yang diperoleh dalam pendidikan keperawatan untuk dapat menerapkan pengetahuan tersebut dalam pemberian pelayanan dan bertanggung jawab untuk meningkatkan kesehatan dan perawatan pasien sesuai dengan tugas, kewajiban dan keterampilannya.

Dari pengertian tentang kinerja pegawai diatas dapat disimpulkan, bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja dari pegawai yang bersifat individual untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja.

2.4.2 Dimensi & Indikator Kinerja Pegawai

Menurut pendapat Permen PANRB Nomor 6 tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja pegawai ASN , dimensi kinerja pegawai sebagai berikut:

a) **Kuantitas Hasil Kerja**

Jumlah hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai ASN sesuai dengan target yang ditetapkan.

b) **Kualitas Hasil Kerja**

Tingkat kesesuaian hasil kerja pegawai dengan standar yang telah ditetapkan, meliputi ketelitian, ketepatan, dan keakuratan dalam menyelesaikan tugas.

2.4.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan perang seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atau tugas yang diberikan kepadanya.
- c) Tingkat motivasi pekerja dengan daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
- e) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f) Budaya kerja yaitu perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovatif.
- g) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
- h) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi demi tercapainya tujuan.
- i) Kepuasan kerja yaitu ukuran dari tingkat pencapaian pekerja dengan jenis pekerjaannya.

2.5 Motivasi Kerja

2.5.1 Pengertian motivasi kerja

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu dalam mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Enny (2019:17), motivasi kerja dianggap sebagai faktor yang sangat penting dalam setiap upaya

kerja sama antara individu dalam sebuah kelompok. Menurut Hasibuan (2020:143) menyatakan motivasi kerja adalah memberikan daya penggerak yang dapat menumbuhkan semangat bekerja karyawan agar mau kerja sama dan bekerja dengan baik, serta menyatukan semua usahanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Supriyadi (2022:105). Motivasi kerja adalah hal yang mendorong karyawan (baik bermula dari dalam diri maupun dari luar diri karyawan), akibatnya karyawan tersebut mempunyai gairah, kehendak dan ambisi yang besar serta akan memberikan kontribusi yang besar untuk keberhasilan mencapai tujuan. Menurut Stephen P. Robbins dalam Ibrahim (2023:4) motivasi kerja adalah kemauan dalam mengeluarkan usaha tingkat tinggi agar mencapai tujuan perusahaan berdasarkan kecakapan melakukan usaha untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan kebutuhan pribadi tertentu.

Dari uraian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang menggerakkan karyawan dari dalam maupun dari luar diri sehingga menciptakan semangat karyawan untuk mau bekerja di suatu perusahaan secara efektif untuk mencapai tujuan. Selain itu, motivasi kerja juga mencakup dua tujuan pokok, yaitu tujuan karyawan yang merupakan pemuasan kebutuhan atau keinginan pribadinya, dan tujuan organisasi tempat ia kerja.

2.5.2 Dimensi dan Indikator motivasi kerja

Menurut Afandi (2018:29), dua dimensi dari motivasi kerja dibagi menjadi beberapa indikator, sebagai berikut:

1) Dimensi ketentraman berarti senang, nyaman, dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator untuk dimensi ini termasuk:

- a) Kualitas supervise
- b) Kondisi kerja
- c) Kebijakan dan administrasi
- d) Hubungan antar pribadi
- e) Gaji

2) Dimensi dorongan berarti memiliki keinginan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator untuk dimensi ini termasuk :

- a) Prestasi kerja
- b) Pengakuan dari atasan
- c) Pekerjaan itu sendiri
- d) Tanggung jawab
- e) Pengembangan potensi individu

2.5.3 Faktor-faktor motivasi kerja

Afandi (2018:24) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. **Kebutuhan hidup:** Kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, tempat tinggal, udara, dan lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini mendorong seseorang untuk berperilaku dan bekerja keras.
2. **Kebutuhan masa depan:** akan masa depan yang lebih baik yang menciptakan suasana tenang, harmonis, dan optimistis.
3. **Kebutuhan harga diri:** Kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan diri sendiri, serta pengakuan prestasi dari rekan kerja dan masyarakat sekitar. Idealnya, prestasi muncul karena adanya usaha, tetapi ini tidak selalu terjadi. Namun, perlu diperhatikan oleh pemimpin bahwa semakin tinggi posisi seseorang di masyarakat atau dalam organisasi, semakin tinggi pula harapan untuk prestasi.
4. **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja:** Kebutuhan untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi secara optimal. Kebutuhan ini merepresentasikan realisasi penuh dari potensi seseorang.

2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut penelitian terdahulu yang membahas topik serupa dengan variabel yang digunakan pada penelitian ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

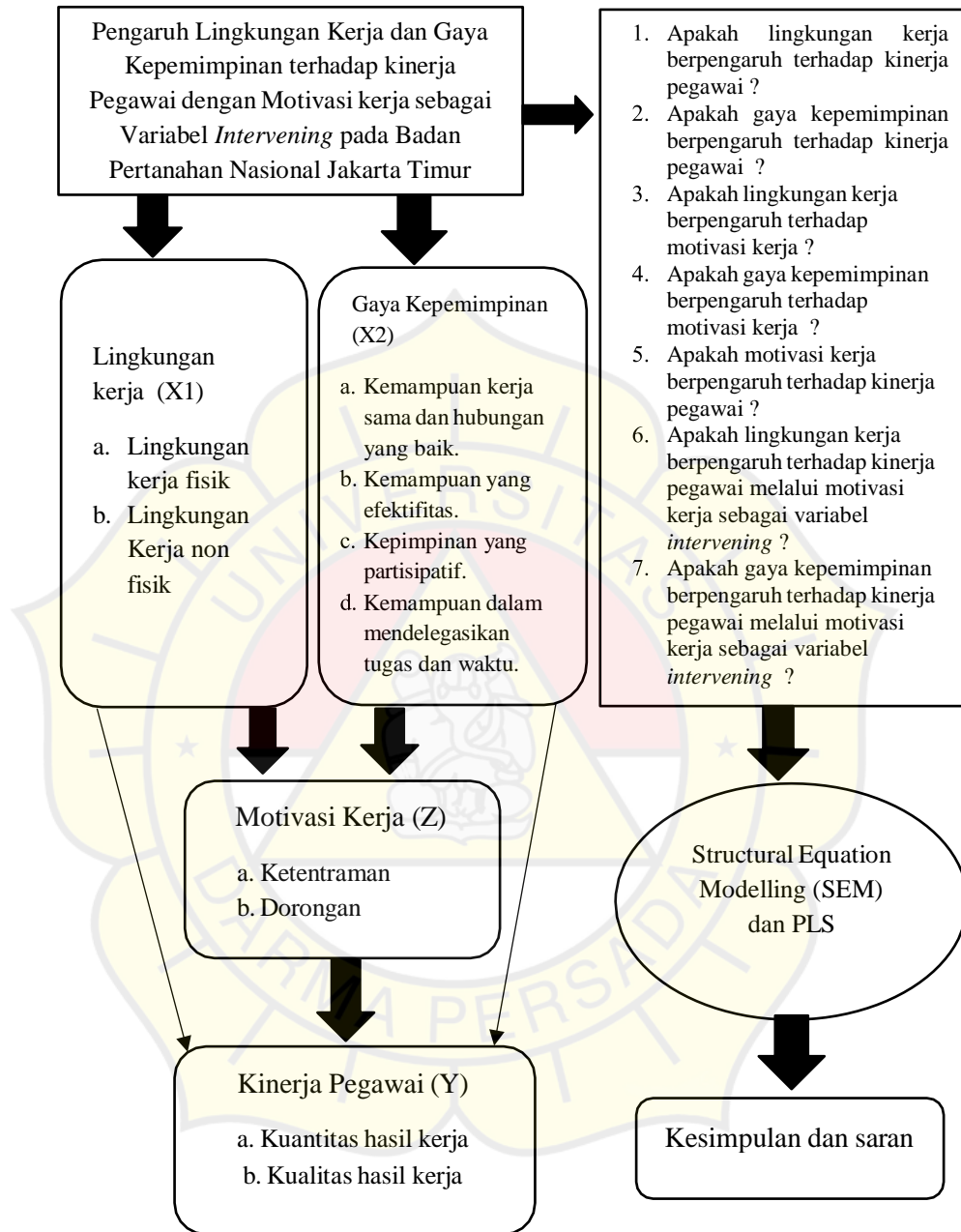
Nama penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1. Nur Azizah Anshar et al/2023/Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rsu Daerah K.H. Hayyung Kabupaten Kepulauan selayar	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Metode penelitian Kuantitatif dan alat analisa uji korelasi dan regresi	Semuanya berpengaruh signifikan : gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara umum meningkatkan kinerja pegawai.
2. Rifatun Nadhiyah dan Syahirul Alim/2022/Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kediri.	Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Secara parsial, kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan motivasi terbukti signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Siti Mirnawati et al/2024/Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Luwu.	Lingkungan Kerja (X1) Gaya kepemimpinan (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja	Penelitian Survey dan analisis regresi linear berganda	Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nama penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Pegawai (Y)		
4. Ratnaningrum et al/2022/Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Gaya kepemimpinan transformasi (X1) Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)	Analisis regresi berganda	Gaya kepemimpinan transformasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
5. Johanis D.Kale et al/2023/Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y) Motivasi Kerja (Z)	Analisis kualitatif dan studi pustaka	Gaya kepemimpinan, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja memediasi
6. Sri Martina et al/2022/Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja (Y) Motivasi Kerja (Z)	Metode analisis data dan PLS-SEM	Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi tidak ada pengaruh signifikan
7. Emalia Ariska et al/2024/Pengaruh Gaya Kepemimpinan,	Gaya Kepemimpinan	Metode deskriptif dan alat Analisa	Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan,

Nama penelitian/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bireuen	(X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Regresi linear berganda	motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
8. Ardhiyah Garini et al/2021/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kota Makasar	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja (Y)	Asosiatif dan uji asumsi klasik	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
9. Salmawati et al/2023/Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng.	Gaya Kepemimpinan (X1) Beban Kerja (X2) Kinerja (Y)	Kuantitatif dan analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
10. Muhammad Kamil Hafidzi et al/2023/Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel <i>Intervening</i> .	Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kompensasi (X3) Kinerja Karyawan (Y) Motivasi (Z)	Metode kualitatif	Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi.

2.7 Kerangka Pemikiran

Model konseptual yang dikenal sebagai kerangka penalaran, sebagaimana digambarkan oleh Sugiyono (2019:95), menjelaskan keterkaitan antara teori dan sejumlah faktor yang selama ini dianggap sebagai perhatian utama. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening*”. Tujuan dari penelitian ini adalah menyelidik dampak pengaruh lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai berperan parameter mediasi. Penulis mengaplikasikan metode penilaian skala likert sebagai alat ukur untuk menilai sikap responden dan pandangan responden. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menjadi dasar bagi penarikan Kesimpulan dan rekomendasi. Dengan merujuk pada latar belakang permasalahan, tantangan yang dihadapi, dan tujuan penelitian, kerangka belakang pemikiran ini direpresentasikan secara skematis dalam gambar sebagai berikut :

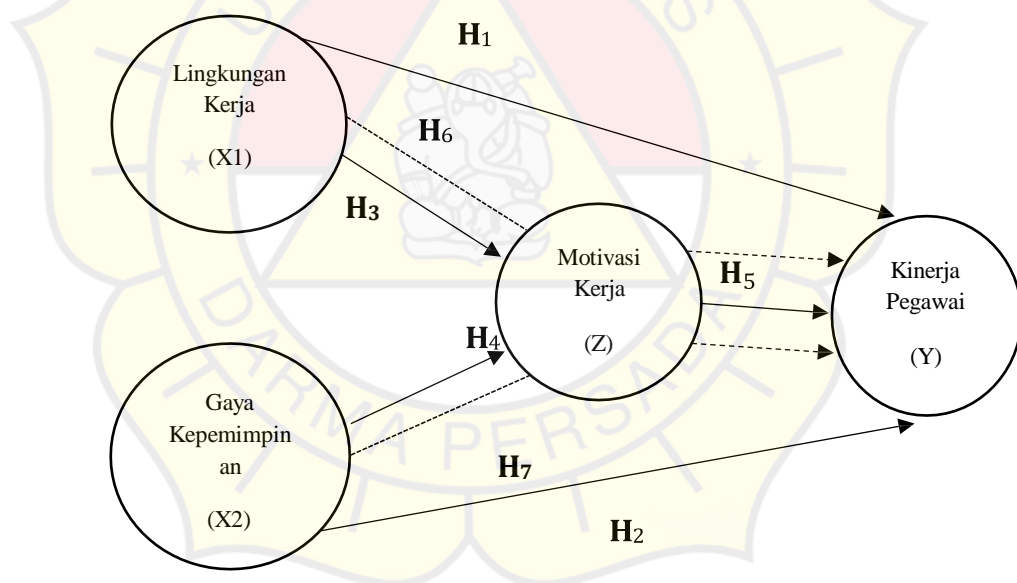


Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Diolah oleh penulis tahun 2024

2.8 Paradigma Penelitian

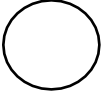
Paradigma penelitian menurut Sugiyono (2019:42) berpendapat bahwa pendekatan berpikir yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang menjadi fokus penelitian, sekaligus memperlihatkan sifat serta jumlah rumusan masalah yang akan diinvestigasi, teori yang diaplikasikan untuk menyusun hipotesis, jumlah dan jenis hipotesis yang akan diajukan, serta metode analisis statistik yang akan diterapkan, adalah suatu langkah intelektual yang terstruktur dan kohesif. Berdasarkan hal diatas, maka penulis dapat membuat paradigma penelitian seperti gambar berikut:




Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Sumber :Diolah oleh penulis tahun 2024

Keterangan :

 : Variabel *Observed*

 : Pengaruh langsung

 : Pengaruh tidak langsung

Adapun persamaan dari paradig penelitian ini adalah :

$$1. H_1 : Y_1 = \alpha_0 + \beta_0 X_1$$

Pengaruh variabel X_1 lingkungan kerja terhadap Y_1 kinerja pegawai.

$$2. H_2 : Y_2 = \alpha_1 + \beta_1 X_2$$

Pengaruh variabel X_2 gaya kepemimpinan terhadap Y_2 kinerja pegawai.

$$3. H_3 : Z_1 = \alpha_2 + \beta_2 X_1$$

Pengaruh variabel X_1 lingkungan kerja terhadap variabel *intervening* Z_1 motivasi kerja.

$$4. H_4 : Z_2 = \alpha_3 + \beta_3 X_2$$

Pengaruh variabel X_2 gaya kepemimpinan terhadap variabel *intervening* Z_2 motivasi kerja.

$$5. H_5 : Y_3 = \alpha_4 + \beta_4 Z$$

Pengaruh variabel *intervening* Z motivasi kerja terhadap Y_3 kinerja pegawai.

$$6. H_6 : Y_4 = \alpha_5 + \beta_5 Z_1$$

Pengaruh variabel *intervening* motivasi kerja dari lingkungan kerja Z_1 terhadap Y_6 kinerja pegawai.

$$7. H_7 : Y_5 = \alpha_6 + \beta_6 Z_2$$

Pengaruh variabel *intervening* motivasi kerja dari gaya kepemimpinan Z_2 terhadap Y_5 kinerja pegawai.

Diagram ini menggambarkan korelasi antara dua variabel yaitu gaya kepemimpinan (X_2) dan lingkungan kerja (X_1) yang berdampak pada satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y), motivasi kerja (Z) dianggap sebagai variabel *intervening*. Dispotulasi secara khusus bahwa kinerja pegawai (Y) secara persial atau individu dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2). Selain itu dihipotesiskan bahwa motivasi kerja (Z) dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) melalui variabel mediasi motivasi kerja (Z).

2.9 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2019:99) menjelaskan bahwa hipotesis berfungsi sebagai tanggapan terkait dengan rumusan masalah penelitian dan mengacu pada data nyata yang dikumpulkan selama proses pengambilan data. Berikut ini pernyataan dari dugaan sementara penelitian :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H_a : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Ha : Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Z).

Ha : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Z).

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z)

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X2) terhadap motivasi kerja (Z).

Ha : Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X2) terhadap motivasi kerja (Z).

5. Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Ha : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

6. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z).

Ha : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z).

7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z).

Ha : Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui motivasi kerja (Z).

