

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan atau *performance* sebagai suatu gambaran mengenai hasil atau tingkat keberhasilan dalam suatu pelaksanaan kegiatan dalam pencapaian tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui apabila kita telah menetapkan suatu tolak ukur, dengan adanya tolak ukur kinerja seseorang dapat diketahui tingkat keberhasilannya (Moeheriono, 2010:69).

Menurut Kaswan (2012:95), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa besar banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja yang baik pastilah akan menghantarkan perusahaan mencapai prestasi kerja, prestasi kerja sangat erat hubungan dengan produktivitas kerja para karyawan, oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja yang rutin mengontrol kinerja para karyawan dalam pencapaian kinerja yang rutin untuk mengontrol kinerja para karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo, 2011:106)

Menurut Rivai (2012:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sementara menurut Simanjuntak (2011:112), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

1. Faktor-faktor penentu kinerja

Faktor-faktor yang merupakan komponen penentu kinerja menurut Gatewood (dalam Widhiastuti 2014:111), dibagi menjadi tiga kriteria yang dapat mengakibatkan perubahan kinerja pada waktu tertentu, yaitu:

- a. Konsistensi kinerja, kriteria ini terdiri dari faktor-faktor perbedaan individu.
- b. Konsistensi evaluasi perubahan yang disebabkan oleh konteks seseorang terhadap organisasi seperti tujuan kerja dan desain pekerjaan.
- c. Reliabilitas pengukuran, dalam hal ini sangat tergantung pada teknik pengukuran yang dipakai pada waktu dan tempat yang berbeda.

2. Penilaian kinerja

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian kinerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian pegawai yang bersangkutan.

Pengertian penilaian karyawan, pada dasarnya adalah upaya penilaian terhadap kinerja karyawan. Secara umum dapat diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan. Hal ini dikaitkan dengan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja dari karyawan tersebut dalam karya tertentu, sesuai dengan deskripsi tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bersangkutan. Hasil dari penilaian kinerja karyawan ini akan digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan produktivitas dan efektivitas perusahaan, yang dilakukan secara terus menerus, berlanjut, dan berkesinambungan, (Budihardjo, 2015:87).

3. Indikator-indikator kinerja

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Edison (2016:195), dimensi/Indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan :

a. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

c. Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

d. Taat Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dipertanggung jawabkan

B. Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas para anggota kelompok (Umar, 2010:31).

Kepemimpinan dalam suatu perusahaan merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dan usaha. Sebab kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu perusahaan berhasil dilakukan dengan sukses pula. Kepemimpinan merupakan puncak dari pembuatan kebijakan yang akan dilakukan oleh seluruh karyawan. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya dengan cara membina,

mengarahkan serta memberi petunjuk kelancaran karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Martinis Yanin dan Maisah (2010:74), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita lihat sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang dengan kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagai dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, prasaan atau tingkah laku orang lain. Tujuan kepemimpinan adalah membantu orang untuk menegakkan kembali, mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka. (Amanah, 2011:110)

Pada kepemimpinan, faktor subjektivitas manajer tidak bisa terlepas dari kepribadiannya, yaitu arti yang telah dipengaruhi oleh lingkungan atau pendidikan serta kultur sosial. (Siswanto, 2010:111)

1. Sifat-sifat seorang pemimpin yang efektif.

Sifat-sifat yang harus melekat pada diri seorang pemimpin yang efektif, Newstrom dan Davis (dalam Usman, 2011:290), yaitu:

- a. Kejujuran dan integritas (honest and integrity)
- b. Percaya diri (self confidence)

- c. Pengetahuan (knowledge)
- d. Perasaan positif (positive thinking)
- e. Luwes dan adaptasi (adaptive)
- f. Kemampuan berfikir (thinking ability)
- g. Berkarisma (charismatic)
- h. Keinginan personel (personil need)
- i. Hasrat untuk memimpin (leaderhip decire)
- j. Kreativitas dan Orisinilitas (creativitas and original)

2. Faktor-faktor kepemimpinan

Berikut ini disajikan faktor-faktor utama kepemimpinan menurut Sudarwan dalam (Sudaryono, 2014:33):

a. Pemimpin

Pemimpin harus memiliki pemahaman yang jujur mengenai siapa dirinya sendiri. Kesiuksesan seorang pemimpin sejati berasal dari pengakuan pengikut atau masyarakat, oleh karena itu untuk menjadi sukses, seorang pemimpin harus menyakini pengikutnya dan dia harus mampu menampilkan sosok yang layak untuk diikuti.

b. Pengikut

Bebeda pengikut, berbeda pula karakternya. Dengan demikian, pengikut yang berbeda memerlukan gaya kepemimpinan yang berbeda pula. Karenanya, seorang pemimpin harus mengenal orang-orang yang dipimpin atau pengikutnya. Pemimpin harus “turun ke bawah” untuk

mengetahui atribut karyawannya seperti menemui, mengetahui, dan mengajak untuk melakukan sesuatu.

c. Situasi

Kepemimpinan tidak berada pada situasi yang kosong. Dia selalu berada dalam suatu situasi, meski hampir semua situasi berbeda.

d. Komunikasi

Pemimpin yang baik adalah komunikasi yang handal. Sebagai besar waktu terpakai untuk kerja kepemimpinan adalah berkomunikasi, baik internal maupun eksternal.

e. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkat dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya suatu pola atau bentuk tertentu.

Menurut Flippo (dalam Sudaryono, 2014:201), mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai suatu pola perilaku yang dirancang untuk memadukan kepentingan organisasi dan personalia guna mengejar beberapa sasaran.

3. Indikator kepemimpinan

Ada banyak dan indikator yang disampaikan oleh beberapa ahli, salah satunya Robert House dalam Syamsul (2012:30) yang menyatakan empat dimensi dan indikator dalam kepemimpinan :

a. Direktif terdiri dari

- 1) Karyawan tau apa yang diharapkan pemimpin dari kinerja mereka
- 2) Pengarahan khusus dari pemimpin

b. Supportive terdiri dari :

- 1) Mampu menciptakansuasana kerja yang kondusif
- 2) Memperhatikan kesejahteraan karyawan

c. Partipasi terdiri dari :

- 1) Memberikan kebebasan berpendapat
- 2) Mempertimbangkan saran

d. Kepemimpinan berorientansi prestasi terdiri dari :

- 1) Menetapkan tujuan
- 2) Memperlihatkan kepercayaan bahwa karyawan dapat mencapai standar yang tinggi

Untuk dapat mencapai tujuan organisasi para individu dan pemimpin harus memiliki dorongan untuk aktif mencapai tujuan yang disebut motivasi.

C. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensional yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negative, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan menurut Fahmi (2016:59),

Selain peran penting dari seorang pemimpin, motivasi karyawan tak kalah lebih pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Motivasi adalah suatu dukungan yang diberikan oleh orang lain kepada kita supaya mau melakukan perubahan terhadap diri kita. Motivasi adalah hal yang terpenting untuk mencapai suatu kesuksesan. Karena dapat mendorong seseorang untuk lebih maju. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep, merupakan sebuah konsep untuk studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motiv, penimbulan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu menurut Rivai (2014:107)

Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada

memotivasi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Di samping itu pemberian motivasi oleh pemimpin secara insentif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan pegawai serta merupakan sarana yang dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahan, merupakan hal yang teramat penting baginya untuk mengenal para anak buahnya.

1. Faktor-faktor motivasi kerja

Motivasi pegawai dipengaruhi berbagai faktor-faktor. Edison (2016:82) menyebut faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

a. Faktor Motivasional

Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya Intrinsik yang bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong faktor motivational adalah pekerja seseorang, keterhasilan yang diraih, kesempatan untuk berkembang, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.

b. Faktor Pemeliharaan

Faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifat ekstrinsik yang bersumber dari luar seseorang. Yang tergolong faktor pemeliharaan antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan pegawai dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, kebijaksanaan organisasi, system administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan system imbalan yang berlaku.

Menurut Herzberg dalam Fakmi (2016:65), pegawai termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri pegawai, berupa pekerjaan itu sendiri, kemajuan tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian.
- b. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja, berupa administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

Sehingga disimpulkan faktor yang mempengaruhi motivasi berupa faktor dari dalam dan faktor pendorong dari luar. Penilaian motivasi terdiri dari beberapa indikator motivasi.

2. Indikator motivasi kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010:63), yaitu:

a. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

b. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

d. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

D. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi. Menurut Sadarmayanti (2013:23), lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah sekelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Hertanto, 2011:59).

1. Faktor lingkungan kerja fisik

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Sadarmayanti (2011:26) adalah sebagai berikut:

a. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Apabila udara disekitar tempat kerja, kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

b. Pencahayaan diruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

c. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, oleh karena itu kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

d. Penggunaan warna

Warna berpengaruh terhadap jiwa manusia, seharusnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus diperhatikan juga.

e. Kelembaban udara

Banyak air yang terandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara.

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

2. Faktor lingkungan kerja non fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik Menurut Sadarmayanti (2011:27), adalah:

- a. Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
- b. Kerjasama antara kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.
- c. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara rekan kerja maupun pimpinan.

3. Lingkungan kerja fisik dan non fisik

Menurut Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori yakni:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).

2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja tidak bias diabaikan.

4. Indikator lingkungan kerja

Berikut indikator lingkungan kerja menurut Hanaysha (2016:69):

- a. *The facilities to do work.* Fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan.
- b. *Comfortable workplace.* Lingkungan kerja yang bersih, dan menyenangkan.
- c. *Safetu.* Berada dalam keadaan aman dan tentram.
- d. *Absence of noise.* Lingkungan kerja tidak bising.

E. Penelitian terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan dalam pengujian yang berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

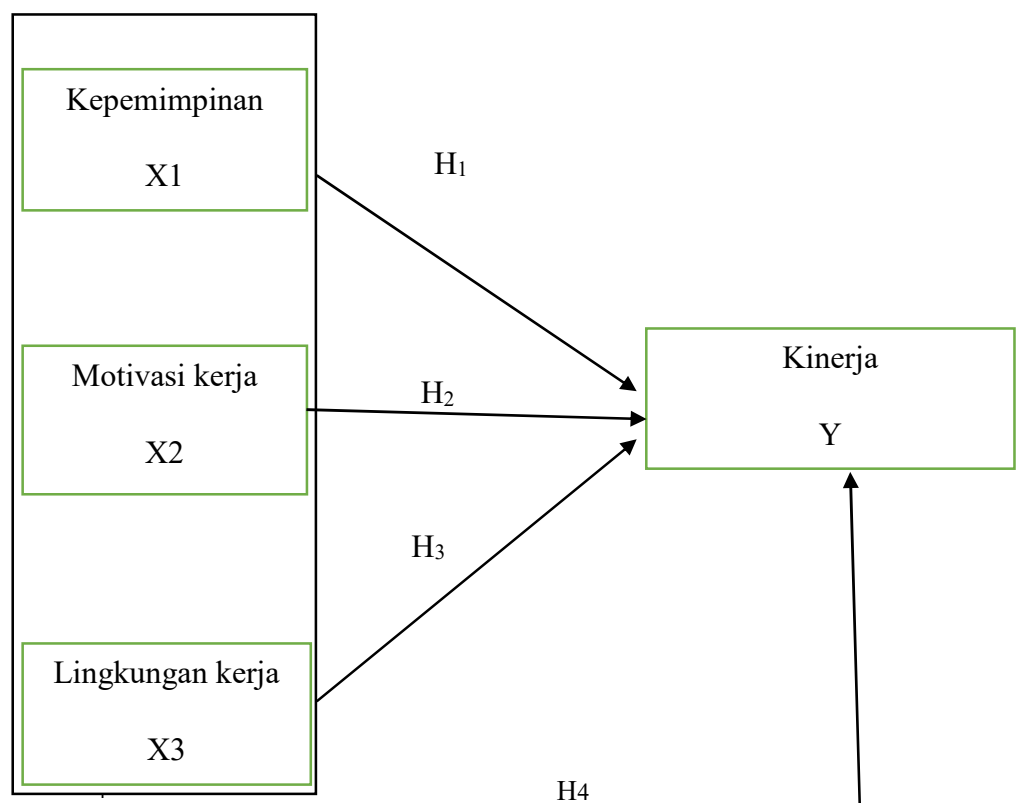
Tabel 2
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Metode Analisis	Hasil
1	Marudut Marpaung Jurnal Ilmiah WIDYA 1 (1), 2014 Volume 2 Nomor 1 Maret-April 2014. ISSN 2337-6686 ISSN-L 2338-3321	pengaruh kepemimpinan dan team work terhadap kinerja karyawan di koperasi sekjen kemdikbud senayan Jakarta	Analisis Regresi Linear berganda	-Terdapat pengaruh negative tidak signifikan kinerja pegawai koperasi di sekjen kemdikbud senayan Jakarta. -Terdapat pengaruh positif signifikan <i>teamwork</i> terhadap kinerja pegawai koperasi di sekjen kemdikbud senayan Jakarta. -Kepemimpinan dan <i>teamwork</i> secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap performans pegawai koperasi.
2	Cion Orcomna, Tinneke M. Tumbel, Sandra Ingried Asaloei Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 7 No. 1 Tahun 2018	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (persero) Cabang Manado	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan motivasi kerja akan berdampak positif hal ditunjukkan.

	ISSN : 2338 – 9605			
3	Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid Jurnal Analisis 1 (1), 87-93, 2012 ISSN 2303-1001	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar	analisis regresi berganda	Kepemimpinan, motivasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri kantor Cabang Makassar.
4	M. Kiswanto Jurnal eksis Bisnis 1 (1), 2016 Vol 6 No. 02, Maret 2020 : 1267 - 1439 ISSN : 0216-6437	Pengaruh Kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan kalim Pos Samarinda	regresi linear berganda	Ada pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan kalim Pos Samarinda
5	Munparidi- Jurnal Orasin Bisnis Edisi Ke-VII, Mei 2012 ejournal.unsrat.ac.i Volume 12 No. 02 Tahun 2012 ISSN : 2085-1375	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum tirta musi kota Palembang	Analisis Regresi Linier Berganda	secara bersama-sama faktor kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Palembang..

F. Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat pada gambar berikut ini sumber :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah kesimpulan sementara penelitian yang akan diuji kebenaran didalam suatu perusahaan. Perusahaan adalah tempat dimana orang melakukan pekerjaan dengan demikian terdapat adanya variabel – variabel

yang meliputi kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Menurut Martinis Yanin dan Maisah (2010:74), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita lihat sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang dengan kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagai dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka telah diuji dan dibuktikan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Menurut Rivai (2014:107) selain peran penting dari seorang pemimpin, motivasi karyawan tak kalah lebih pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Motivasi adalah suatu dukungan yang diberikan oleh orang lain kepada kita supaya mau melakukan perubahan terhadap diri kita. Motivasi adalah hal yang terpenting untuk mencapai suatu kesuksesan. Karena dapat mendorong seseorang untuk lebih maju. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep, merupakan sebuah konsep untuk studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motiv,

penimbulkan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka telah diuji dan dibuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Oleh karna itu dalam penelitianini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Menurut Hertanto, 2011:59 Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka telah diuji dan dibuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Oleh karna itu dalam penelitianini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Menurut Martinis Yanin dan Maisah (2010:74), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita lihat sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang dengan kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagai dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Menurut Rivai (2014:107) selain peran penting dari seorang pemimpin, motivasi karyawan tak kalah lebih pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Motivasi adalah suatu dukungan yang diberikan oleh orang lain kepada kita supaya mau melakukan perubahan terhadap diri kita. Motivasi adalah hal yang terpenting untuk mencapai suatu kesuksesan. Karena dapat mendorong seseorang untuk lebih maju. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep, merupakan sebuah konsep untuk studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut Hertanto, 2011:59 Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka telah diuji dan dibuktikan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.