

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan Suwaryo. R, (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Studi Kasus Badan Kepegawaian Daerah Bojonegoro”. Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Bojonegoro. Secara parsial Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan; Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan; Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Serta yang berpengaruh dominan adalah Motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Anisatul. A, (2023). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang”. Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan namun tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai, variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

B. Uraian Teori

1. Teori Tentang Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komperhensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusi. Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin

Maniku et al., (2019:3) mengartikan kepemimpinan sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gaya kepemimpinan (leadership style) merupakan suatu model atau strategi dalam memimpin suatu organisasi atau lembaga. Style tersebut ada yang memang bisa dipelajari sebagai suatu ilmu kepemimpinan, namun dalam pelaksanaannya biasanya sedikit banyak dipengaruhi oleh karakter atau kebiasaan yang dimiliki oleh orang tersebut. Suwarno. R, (2019). Menurut Syafruddin & Suci, (2019:56) menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain”

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang baik, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Gaya kepemimpinan akan cocok digunakan apabila tujuan perusahaan yang telah dikomunikasikan dengan bawahan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya. Karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan. Berhasil atau tidaknya seorang pemimpin atau pimpinan dipengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin kepada bawahan.

Berdasarkan definisi-definisi gaya kepemimpinan di atas peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan ialah sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini seseorang sengaja menjalankan pengaruh kepada orang lain untuk membentuk aktivitas di dalam sebuah kelompok organisasi atau perusahaan.

b. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Fajrin & Susilo, (2018:119) jenis-jenis gaya kepemimpinan terbagi atas beberapa jenis yaitu, sebagai berikut:

a) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagaimana besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya

ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk member sasaran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

b) **Kepemimpinan Delegasi**

Kepemimpinan delegasi apabila seseorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan cukup lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

c) **Kepemimpinan Partisipasi**

Kepemimpinan partisipasi adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

c. Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan

Untuk mencapai tujuan dan fungsi kepemimpinan secara internal, akan terjadi serangkaian aktivitas kepemimpinan yang akan dibedakan dan tampak dengan jelas sesuai dengan pola kepemimpinan masing-masing. Beta, (2022). Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya yaitu sebagai berikut:

a) **Tipe Otokratik**

Tipe kepemimpinan menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya, sehingga seorang pemimpin tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan kelakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

b) Tipe kendali bebas atau masa bodo (*Laissez Faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

c) Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Terdapat beberapa indikator penentu kepemimpinan menurut (Maniku et al., 2019:3) diantaranya adalah:

a) Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya

b) Kemampuan Analisis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

c) Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasehat, seorang pemimpin menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

d) Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

e) Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi maka perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

2. Teori Tentang Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif adalah penghargaan material yang diberikan dari pemimpin organisasi kepada karyawan guna bekerja dengan motivasi serta kinerja tinggi untuk mencapai sebuah tujuan organisasi Dwi. A, (2022). Menurut Frankly, (2022) Insentif diberikan dengan maksud sebagai dorongan bagi karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, untuk meningkatkan kinerja dan produktivitasnya dan dapat lebih meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaannya.

b. Macam-Macam Insentif

Menurut Hasibuan (2019), secara garis besar insentif digolongkan menjadi 2 bagian, yaitu insentif finansial dan insentif non finansial.

a. Insentif Finansial

Insentif finansial yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk uang dan jaminan sosial.

b. Insentif Non Finansial

Insentif non finansial dapat didefinisikan berupa job enrichment cuti liburan, posisi kerja yang tepat, partisipasi dalam pengambilan keputusan, promosi, rasa memiliki, stabilitas, keamanan, kepercayaan dalam tujuan organisasi, keluhan, hiburan, dan hubungan dengan atasan.

c. Indikator Insentif

Menurut Suwatno & Priansa, (2014), sebuah insentif memiliki berbagai indikator indikator diantaranya ialah seperti berikut :

a) Insentif material

Ada beberapa insentif material sebagai berikut:

1. Bonus
2. Komisi
3. Berbagi keuntungan
4. Kompensasi yang ditanggungkan

b) Insentif non material

Ada beberapa insentif non material sebagai berikut:

1. Pemberian gelar secara resmi
2. Pemberian tanda jasa atau mendali
3. Pemberian piagam penghargaan
4. Pemberian pujian lisan atau tulisan
5. Pemberian promosi
6. Pemberian hak untuk memakai sesuatu atribut jabatan
7. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan bekerja
8. Pemberian hak untuk apabila meninggal dimakamkan pahlawan
9. Ucapan terimakasih secara formal maupun non formal

Insentif adalah sarana motivasi, yang dapat berupa insentif yang disengaja atau insentif yang diberikan kepada karyawan agar memiliki semangat yang lebih besar terhadap kinerja organisasi (Sujatmoko dan Koko, 2011).

Indikator-indikator insentif dapat diukur seperti berikut :

a. Kinerja

b. Lama kerja

- c. Senioritas
- d. Kebutuhan
- e. Keadilan dan Kelayakan
- f. Evaluasi Jabatan

3. Teori Tentang Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak lembaga apabila lembaga menginginkan setiap pegawai memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan lembaga. Karena dengan motivasi seorang pegawai memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Sedangkan motivasi kerja adalah factor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi pegawai dalam sebuah lembaga. Motivasi kerja dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan Yenni, (2019).

Menurut Hanifa, (2021) “Motivasi kerja merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan”. Pengetahuan tentang pola motivasi akan membantu para pimpinan memahami sikap kerja masing-masing bawahan, pimpinan akan memotivasi bawahan dengan cara berbeda-beda sesuai dengan pola masing-masing yang paling menonjol.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai perlu mendapat perhatian utama guna mencapai efektif dan Efisiensi organisasi. Kinerja pegawai yang optimal diperlukan pemahaman terhadap perilaku individu seseorang yang akan berdampak kepada kualitas kinerja pegawai, oleh karena itu di perlukan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan terhadap pegawai dan memahami perilaku serta motivasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaanya.

Menrut Yenni, (2019) Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi sebagai mental yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang akan mampu untuk memotivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Minat merupakan aspek penting dari kepribadian, merupakan kekuatan alamiah dari kepribadian itu sendiri. Minat merupakan momen dari kecenderungankecenderungan yang terarah secara intensif kepada satu obyek yang dianggap penting. Pada minat ini selalu terdapat elemen-elemen afektif (perasaan, emosional) yang kuat. Dalam konteks inilah motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai.

c. Pentingnya Motivasi Kerja Bagi Pegawai

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi sebagai mental yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang akan mampu untuk memotivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Minat merupakan aspek penting dari kepribadian, merupakan kekuatan alamiah dari kepribadian itu

sendiri. Minat merupakan momen dari kecenderungankecenderungan yang terarah secara intensif kepada satu obyek yang dianggap penting. Pada minat ini selalu terdapat elemen-elemen afektif (perasaan, emosional) yang kuat. Dalam konteks inilah motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Pentingnya motivasi dalam kinerja menurut Yayang, (2022) mengemukakan 6 karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu memiliki tingkat tanggung jawab pribadi, berani mengambil keputusan dan mengambil resiko, memiliki tujuan realistik, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan, memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan. Motivasi adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia kearah pencapaian suatu tujuan.

2. Teori Tentang Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajer guna memelihara dan menjaga sumber daya manusia yang dimiliki, ada berbagai macam cara guna menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif, karena dengan lingkungan kerja seperti itulah maka karyawan akan merasakan kerasan dan betah, karena disitulah karyawan menghabiskan waktunya selama bekerja, dan dengan terciptanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan

kondusif itulah maka karyawan akan merasa diperhatikan dan membuat dirinya betah bekerja serta menghilangkan rasa kejenuhan dalam bekerja.

Menurut Suwanto, (2019:162) definisi lingkungan kerja adalah Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Simanjorang, (2019).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan adalah kerja segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang didalam melaksanakan aktivitasnya Sulfia, (2021:78)

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Lingkungan Kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

Lingkungan kerja seseorang mencakup semua peralatan dan sumber daya yang mereka gunakan, serta praktik dan pengaturan kerja mereka, baik secara

individu maupun kolektif, karena salah satu aspek kunci dalam menentukan kinerja karyawan adalah lingkungan tempat kerja Sedarmayanti, (2020). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif akan sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi dan akan membuat pekerja merasa nyaman dan tenteram. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan melemahkan motivasi dan dapat berdampak negatif pada moral dan produktivitas.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Jika dilihat secara garis besar maka lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua jenis yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik.

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi ke dalam dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai. Seperti pusat kerja, kursi dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat mempengaruhi kondisi pegawai, misal temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Dari pendapat ahli di atas dapat saya simpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi secara langsung ataupun tidak langsung. Yang dapat mempengaruhi secara langsung antara lain adalah kursi, meja, lemari dan lain-

lain, sedangkan yang dapat mempengaruhi secara tidak langsung seperti kelembaban udara, sirkulasi udara, kebisingan, warna dan lain-lain.

b) Lingkungan kerja non fisik

Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja juga dapat terpengaruh oleh lingkungan kerja non fisik. Menurut Suwanto, (2019:162) bahwa Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan baik hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan.

Dari penjelasan ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antar sesama karyawan, maupun hubungan antara atasan dengan karyawannya.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat memberikan kemudahan dalam menjalankan kewajibannya mengerjakan pekerjaan. Variabel lingkungan kerja dapat diukur menggunakan beberapa indikator, indikator lingkungan kerja menurut Nurdin, (2023) adalah:

a. Penerangan / cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas,

sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d. Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

e. **Keamanan ditempat kerja**

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

d. **Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Dimensi pada lingkungan kerja ialah dari Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Secara garis besarnya, lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan kerja menurut Astuti, (2022) sebagai berikut :

- a) Fasilitas Kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, prosedur yang tidak jelas.
- b) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- c) Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan.

3. Teori Tentang Kinerja Pegawai

a. **Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja berasal dari kata Inggris *performan-ce* , merupakan tolok ukur karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan pada karyawan,

sehingga upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu Marayasa & Faradila, (2019:114) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilaksanakan pekerja tersebut demi memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan disiplin ilmu yang dipercayakan kepadanya Nurdin, (2023).

Menurut Simanjorang et al., (2021). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Suwanto, (2019:162) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Membangun kinerja manajemen untuk meningkatkan produktivitas serta penilaian terhadap capaian kinerja pegawai atau instansi memerlukan indikator yang dapat diukur serta yang dapat menggambarkan suatu keadaan kinerja di dalam instansi atau lembaga. Beberapa indikator kinerja menurut Suwanto, (2019:162-163) yaitu:

a) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

b) Tanggung Jawab adalah kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu. Serta dapat mengambil resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

c) Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.

d) Loyalitas diartikan sebagai suatu kesetiaan. Kesetiaan ini sesuatu yang timbul tanpa adanya paksaan tapi timbul dari kesadaran sendiri.

e) Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

- f) Kerjasama adalah kemampuan seseorang untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- g) Inisiatif adalah kemampuan individu dalam menghasilkan sesuatu yang baru atau asli atau suatu pemecahan masalah.

c. **Kriteria-Kriteria Kinerja**

Kriteria kinerja adalah dimensi yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan, departemen ataupun unit kerja. Untuk meraih tujuan organisasi, dimensi-dimensi ini mewakili ekspektasi kinerja yang ingin dicapai oleh karyawan ataupun tim. Menurut Nurdin, (2023) berikut merupakan beberapa kriteria kinerja:

1. Kriteria berbasis karakter

Kriteria ini terfokus pada karakter pribadi karyawan dan tidak berfokus pada apa yang dicapai atau diraih karyawan dalam pekerjaannya. Hal yang dinilai pada kriteria ini biasanya adalah keterampilan karyawan, komunikasi, cara memimpin serta kesetiaan.

2. Kriteria berbasis perilaku

Kriteria ini terfokus pada bagaimana karyawan bekerja. Ramah atau tidaknya karyawan saat berhubungan dengan rekan kerja lainnya terkait pekerjaan biasanya menjadi fokus pada penilaian kriteria ini karena beberapa pekerjaan membutuhkan kemampuan interpersonal yang baik yang tentu berkaitan dengan kriteria ini.

3. Kriteria berbasis kinerja

Kriteria ini merupakan kriteria yang paling populer dan berfokus pada apa yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya. Hasil kinerja merupakan orientasi penting pada kriteria ini.

d. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Menurut Anwar Prabu (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

a) Faktor kepemimpinan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal

b) Faktor motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

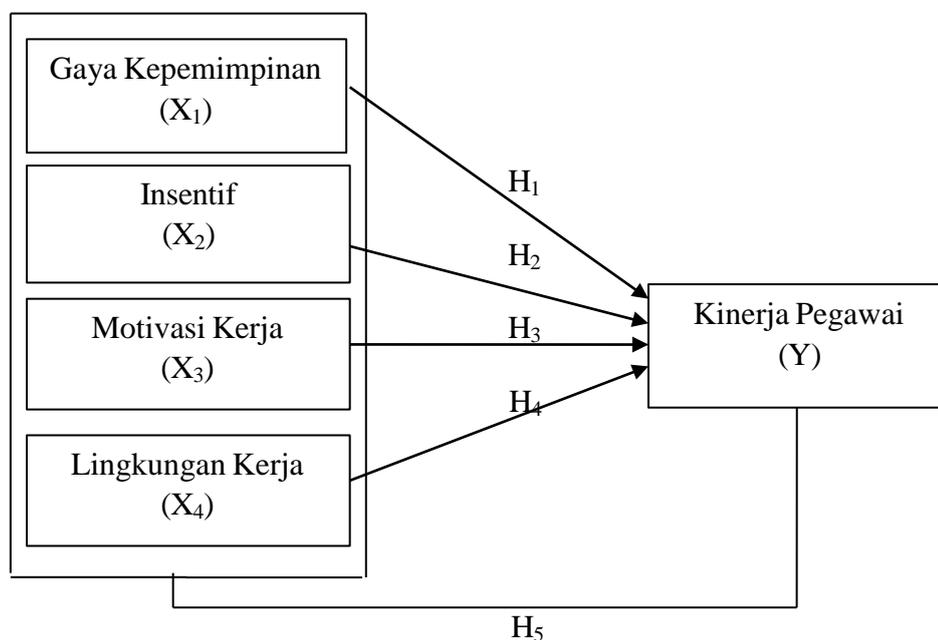
C. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka konsep menurut Sugiyono (2012:88) adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-

variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan di amati atau diukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan.

Berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kerangka berhubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber : Sugiyono (2019)

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) Hipotesis merupakan rumusan pernyataan yang bersifat sementara dari suatu permasalahan dan akan diuji secara empiris. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan masih berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan data-data/fakta-fakta yang ada di lapangan. Dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H₁: Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Desa Aek Goti Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
- H₂: Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Desa Aek Goti Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
- H₃: Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Desa Aek Goti Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.
- H₄: Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Desa Aek Goti Kecamatan Silangkitang, Kabupaten Labuhanbatu Selatan
- H₅: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Desa Aek Goti Kecamatan Silangkitang Kabupaten Labuhanbatu Selatan.