

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang memiliki kesamaan variabel dengan variabel yang sedang diteliti, berikut penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel penelitian :

1. Penelitian yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah penelitian yang dilakukan oleh (Nuralita, W., & Nugraha , J, 2018) menghasilkan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Kecamatan Tegalorejo” hasil analisis regresi menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, koefisien regresi sebesar $+ 0,125$. Dari perhitungan diketahui t_{hitung} sebesar $0,073 > t_{tabel} 2,085$. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tegalorejo.
2. Penelitian berikutnya yang digunakan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Efendi, 2020) menghasilkan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” dari analisis data didapatkan nilai t_{hitung} sebesar $2,698$ dengan signifikansi (p) sebesar $0,008$ yang kurang dari $0,05$ berarti secara signifikan variabel kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan atau hipotesis pertama diterima dan terbukti sig 5% . Dengan demikian ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada koperasi PP Al Munawir Yogyakarta. Semakin efektif gaya kepemimpinan dalam arti semakin banyak perhatian pimpinan kepada

bawahan akan semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan melibatkan sebanyak 100 pegawai sebagai responden, memberikan informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada koperasi Pondok Pesantren Al Munawir Yogyakarta. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diterangkan bahwa angka Adjusted R Square sebesar 0,694 menunjukkan kinerja karyawan berhubungan erat dengan gaya kepemimpinan.

3. Penelitian berikutnya yang digunakan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019) menghasilkan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi bernilai 0,152 dan nilai signifikansi untuk lingkungan kerja adalah $0,186 > 0,05$ menandakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga H_1 yang menyatakan dengan tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Penelitian berikutnya yang digunakan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Octaviani, L, P., & Suana, I, 2019) menghasilkan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja”, berdasarkan hasil regresi linear berganda, diketahui bahwa nilai signifikan untuk lingkungan kerja yakni 0,016 kurang dari 0,05 ($0,016 < 0,05$), dengan nilai t_{hitung} 2,548 yang dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kebebasan (degree of freedom) $N - K = 35 - 4 = 31$ dan signifikan 0,05. Diperoleh nilai t_{tabel}

sebesar 0,239 sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,548 > 2,039$), dengan demikian H_0 diterima.

5. Penelitian berikutnya yang digunakan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fernanda, 2016) menghasilkan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan kerja, Motivasi kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan” Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Desa Wisata Bobung Gunung Kidul Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} (6,619) lebih besar daripada t_{tabel} (1,658) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.
6. Penelitian berikutnya yang digunakan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Poluakan, A. K., Runtuwene. R. F., & Sambul, 2019) menghasilkan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang adil kepada pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
7. Penelitian berikutnya yang digunakan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Haerunnas, 2020) menghasilkan penelitian dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai” jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Rasanae Kota Bima yaitu 130 orang pegawai

penelitian ini menggunakan tehnik sampling jenuh. Dari hasil analisis data pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan dengan nilai signifikan 0,003 lebih kecil dari 0,005.

8. Penelitian berikutnya yang digunakan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) menghasilkan penelitian dengan judul “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT Soefin Indonesia Medan dikarenakan nilai koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung ($P1 \times P3 < P2$ yakni $0,2699 < 0,278$). Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah langsung dan tidak melalui kepuasan kerja.

B. Uraian Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut (Soetrisno, 2016) gaya kepemimpinan adalah kegiatan seseorang untuk membangkitkan orang lain untuk memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai hasil kinerja yang ingin dicapai.

Menurut (Busro, 2018) gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan karakteristik yang dipergunakan pimpinan untuk

mempengaruhi bawahan agar target organisasi tercapai atau bisa pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan artinya pola perilaku dan strategi yang disukai serta sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut (Zainal, V, 2017) gaya kepemimpinan merupakan ciri dari contoh perilaku dan strategi yang ditampilkan oleh pionir untuk menarik pekerja atau pionir yang bertekad untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut (Kabir, 2016) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya untuk dipercaya bahwa hasil yang berharga dapat dicapai dengan usaha yang sungguh-sungguh. Gaya kepemimpinan terbagi atas 4 macam yaitu :

1. Gaya kepemimpinan Directive

Kepemimpinan memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka , menginformasikan jadwal kerja yang harus disesuaikan dan standar kerja, serta memberikan petunjuk / arahan khusus cara menyelesaikan tugas tersebut, termasuk aspek perencanaan, pengorganisasian, koordinasi serta pengawasan.

2. Gaya Kepemimpinan Supportive

Pemimpin bersifat ramah dan menunjukkan perhatian untuk kebutuhan bawahan. Dia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan nilai , status, serta kebutuhan pribadi mereka, dalam

upaya mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan diantara anggota kelompok.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan, kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan.

4. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Pada Hasil

Gaya kepemimpinan dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin dan terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut (Soetrisno, 2016) adalah:

1. Kepribadian
2. Harapan dan sikap atasan
3. Karakteristik
4. Harapan dan perilaku bawahan
5. Kebutuhan tugas
6. Iklim dan kebijakan
7. Harapan serta sikap rekan

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Soetrisno, 2016) mengemukakan bahwa terdapat empat indikator gaya kepemimpinan yaitu:

1. Memiliki kesadaran diri yang tinggi
2. Memiliki sikap yang sesuai antara kata dan perbuatan
3. Menghormati orang lain
4. Bersikap jujur

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, cara kerjanya dan pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah suatu daerah bagi sejumlah kelompok pada mana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut (Haizer, J & Render, 2015) menyebutkan lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik adalah pada mana para karyawan bekerja bisa memenuhi kinerja, keselamatan serta kualitas kehidupan pekerjaan mereka.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018) jenis- jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Yaitu segala kondisi fisik yang ada disekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Yaitu semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan karyawan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain :

1. Pencahayaan ditempat kerja
2. Suhu ditempat kerja
3. Kelembaban ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Kebisingan ditempat kerja
6. Bau ditempat kerja
7. Tata warna ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja

9. Musik ditempat kerja
10. Keamanan ditempat kerja

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut pendapat (Sedarmayanti, 2018) lingkungan kerja terbagi menjadi 5 indikator yaitu :

1. Penerangan atau cahaya ditempat
2. Sirkulasi udara
3. Kebisingan ditempat kerja
4. Bau tidak sedap ditempat kerja
5. Keselamatan ditempat kerja

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan, sehingga timbul hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan (Dessler, 2015). Menurut (Mondy, 2016) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan menjadi pengganti jasa yang sudah mereka berikan. Menurut (Hazmanan, 2017) menyatakan bahwa kompensasi merupakan setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan serta timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam perusahaan. Kompensasi yang diterima dapat berupa uang, barang, secara langsung maupun tidak langsung.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut (Mondy, 2016) jenis-jenis dari kompensasi yaitu :

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial dapat diberikan perusahaan secara langsung maupun tidak langsung.

a. Kompensasi Langsung (Direct Compensation)

Balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya. Contoh : upah/gaji, insentif/bonus, komisi, tunjangan, jabatan.

b. Kompensasi Tidak Langsung (Indirect Compensation)

Kompensasi ini tidak ada hubungan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Contoh : asuransi, pesangon, pensiun, komisi luar jam kerja, tunjangan hari raya (THR), tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan dan sebagainya.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi dalam bentuk kepuasan karyawan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik dan psikologis.

Kompensasi ini dapat dibedakan menjadi 2 yaitu :

- a. Kompensasi berkaitan dengan pekerjaan (Non financial the job)
- b. Kompensasi berkaitan dengan dengan lingkungan kerja (Non financial job environment)

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Hazmanan, 2017) menjelaskan faktor- faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diterima individu dalam perusahaan atau organisasi yaitu :

1. Faktor pemerintah
2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai
3. Standar biaya hidup pegawai
4. Ukuran perbandingan upah
5. Permintaan dan persediaan

d. Indikator Kompensasi

Menurut (Ulfatin, N., & Triwiyanto, 2016), indikator kompensasi pada organisasi yang bergerak dibidang pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Gaji dan upah

Gaji dan upah merupakan kompensasi utama yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai sumber utama.

2. Insentif

Insentif adalah salah satu bentuk penghargaan bagi karyawan sebagai motivasi dalam meningkatkan produktivitas.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi tambahan sebagai bentuk pelayanan dan dukungan bagi karyawan.

4. Asuransi kesehatan dan kesejahteraan

Asuransi kesehatan dan kesejahteraan meliputi asuransi jiwa, biaya pengobatan saat sakit, koperasi (pinjaman dan tabungan), perlengkapan keselamatan kerja, dan lain-lain

5. Kompensasi karir

Kompensasi karir dapat berupa jaminan dalam bekerja penyediaan program pelatihan dan pendidikan, promosi jabatan dan lain-lain.

6. Kompensasi sosial

Kompensasi sosial meliputi pengakuan dan penghargaan secara verbal dan non verbal, seperti ucapan selamat, pujian, senyuman, hubungan kerja sama yang baik antar karyawan dan lain-lain.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut (Priansa, 2017) kinerja merupakan perwujudan yang berasal dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menyelesaikan tugas dari pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

para pendapat ahli diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah output yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mencakup kualitas dan kuantitas hasil output hasil bekerja. Karyawan sanggup bekerja lebih baik, apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja.

b. Jenis-Jenis Pengukuran Kinerja

Menurut (Juni, 2015), menyatakan bahwa kinerja dapat dilihat dan dilakukan dengan beberapa dimensi yaitu :

1. Kualitas Pekerjaan (Quantity Of Work)
2. Kualitas Pekerjaan (Quality Of Work)
3. Kemandirian (Dependability)

4. Inisiatif (Initiative)
5. Adaptabilitas (Adaptability)

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan mentalitas (motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat pendapatan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Peluang berprestasi

d. Indikator Kinerja

Menurut (Decenzo, D, A, 2016) ada 6 indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas pekerjaan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam hal seperti jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat kegiatan selesaikan pada awal waktu yang ditetapkan , dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas

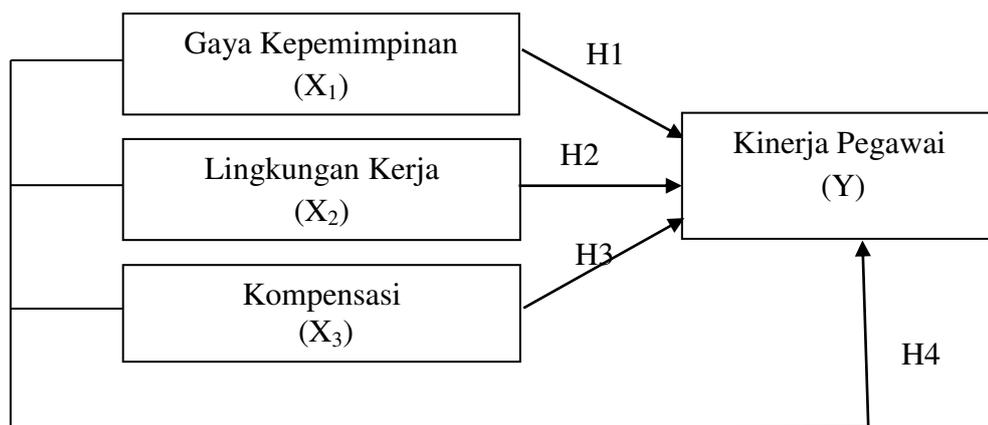
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

5. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkatan seorang pegawai yang nantinya akan mampu menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen untuk bekerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

C. Kerangka Konseptual

Menurut pendapat (Sugiyono, 2017), mengemukakan bahwa kerangka konseptual adalah hubungan atau keterkaitan konsep yang satu dengan konsep lain yang bersumber dari masalah yang akan diteliti. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel independen adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kompensasi (X_3) Dan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Berikut ini adalah kerangka konseptual penelitian yang disusun pada gambar sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara

H2 : Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara

H3 : Kompensasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara

H4 : Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) Dan Kompensasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara