

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Latar Belakang Teori

2.1.1 Kepemimpinan

2.1.1 1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan diperlukan karena adanya keterbatasan tertentu pada diri manusia. Faktor kepemimpinan menjadi krusial karena pemimpin adalah yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan dapat didefinisikan melalui berbagai aspek, termasuk ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, posisi dalam organisasi, serta persepsi mengenai pengaruh yang sah (Hasibuan, 2019)..

Menurut (Ghofar, 2022), kepemimpinan dan pengaruh merupakan hubungan antara pemimpin dan pengikut yang bertujuan untuk mencapai perubahan yang nyata dan hasil yang mencerminkan tujuan bersama mereka. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi hubungan antara pemimpin dan pengikut dalam rangka mencapai perubahan serta hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah disepakati bersama. Serta menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses di mana pemimpin berhasil membuat anggota timnya memahami dan menyepakati tugas yang harus dilakukan, serta cara melaksanakannya dengan efektif. Selain itu, kepemimpinan juga berfungsi sebagai alat yang memfasilitasi kolaborasi individu dan kelompok untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Menurut (Baikhaqi et al, 2024). menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi kemauan orang lain dalam rangka mencapai tujuan bersama. Secara lebih luas, kepemimpinan

mencakup proses mempengaruhi dalam penetapan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan tersebut, mempengaruhi cara mereka menafsirkan peristiwa, membangun hubungan kerja sama dan tim, serta memperoleh dukungan dari pihak-pihak luar kelompok atau organisasi. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan elemen krusial dalam manajemen.

2.1.1.2 Fungsi Kepemimpinan

Keberhasilan anggota dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka mencerminkan keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya. Fungsi kepemimpinan mencerminkan kondisi ideal terkait lingkungan kerja, yang ditegakkan melalui perilaku kepemimpinan tertentu dan sangat penting bagi kinerja organisasi yang optimal.

Manajemen pada dasarnya adalah serangkaian proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai sumber daya, baik manusia, finansial, maupun material, untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif, (Misdiono et al, 2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan seni untuk mempengaruhi perilaku orang lain, sehingga mereka mau bekerja sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan, sekaligus kemampuan untuk membimbing dan mengarahkan mereka. Berdasarkan pandangan ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memotivasi, memandu, dan mengawasi bawahan dengan tujuan agar mereka dapat berperilaku positif, bekerja dengan baik, dan menghasilkan kinerja yang optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi..

Menurut (Rizal et al, 2024), mengemukakan bahwa kepemimpinan terdiri dari dua dimensi utama. Dimensi pertama adalah berkaitan dengan kemampuan pemimpin untuk mengarahkan tindakan atau aktivitas, yang tercermin dari respons orang-orang yang dipimpinnya. Dimensi kedua berhubungan dengan sejauh mana dukungan dan

keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam menjalankan tugas-tugas utama kelompok atau organisasi, yang terlihat dalam kebijakan dan keputusan yang diambil oleh pemimpin. Selain itu, (Sing & Edalmen, 2023). juga menjelaskan bahwa dalam praktiknya, kepemimpinan memiliki lima fungsi pokok, yang diuraikan sebagai berikut :

1. Fungsi Instruktif

Seorang pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang bertanggung jawab untuk menentukan apa yang harus dilakukan, bagaimana cara melakukannya, kapan melaksanakannya, dan di mana pelaksanaannya agar keputusan yang diambil dapat dijalankan dengan efektif. Dalam hal ini, pemimpin berperan dalam komunikasi satu arah, di mana ia memberikan arahan dan memotivasi orang lain untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

2. Fungsi Konsultatif

Pada fungsi ini, pemimpin menerapkan komunikasi dua arah, di mana ia melibatkan orang-orang yang dipimpinnya dalam proses pengambilan keputusan melalui masukan dan konsultasi. Fungsi ini mengharuskan pemimpin untuk menjadi pendengar yang baik, sehingga dapat memahami perspektif dan kebutuhan tim sebelum mengambil langkah-langkah yang tepat

3. Fungsi Partisipasi

Pemimpin berusaha mendorong keterlibatan aktif dari setiap anggota dalam proses pengambilan keputusan maupun pelaksanaannya. Setiap individu dalam kelompok diberikan kesempatan yang setara untuk turut serta dalam proses tersebut.

4. Fungsi Delegasi

Pemimpin memberikan wewenang kepada individu lain untuk melaksanakan keputusan yang telah dibuat. Delegasi ini mencerminkan tingkat kepercayaan

pemimpin terhadap orang yang diberikan tanggung jawab, yang harus dijalankan dengan penuh integritas dan tanggung jawab.

5. Fungsi Pengendalian

Kepemimpinan yang efektif harus mampu mengarahkan dan mengelola aktivitas anggota secara terstruktur dan efisien, sehingga tujuan bersama dapat tercapai..

Kelima fungsi tersebut berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi dengan mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, serta perilaku anggota tim. Semua fungsi ini dilaksanakan secara sinergis dalam kegiatan kepemimpinan..

Keberhasilan seorang pemimpin dapat diukur dari sejauh mana anggota organisasi dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas anggota organisasi (Pasolong, 2021).

2.1.1.3 Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan transaksional merujuk pada pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan perannya. Pendekatan ini mencakup eksplorasi terhadap metode-metode yang dipilih dan diterapkan oleh pemimpin untuk melaksanakan tugas kepemimpinannya. Teori kepemimpinan mencerminkan tipe atau gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh individu. Oleh karena itu, istilah "teori kepemimpinan" dan "jenis kepemimpinan" sering dianggap memiliki makna yang serupa (Ghofar, 2022).

Kepemimpinan transaksional merupakan tipe kepemimpinan di mana pemimpin memberikan imbalan kepada karyawan sebagai insentif, seperti kenaikan gaji, promosi, atau bonus, atas pencapaian kinerja yang baik. Sebaliknya, kinerja yang buruk dapat mengakibatkan sanksi, seperti pengurangan gaji, penurunan jabatan, atau bahkan pemecatan. Meskipun demikian, pendekatan kepemimpinan ini tidak selalu menghasilkan hasil yang maksimal (Hasibuan, 2019).

Menurut (Sutrisno, 2020), kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada penjelasan peran dan kewajiban karyawan, serta pemberian penghargaan berdasarkan hasil kinerja mereka, baik penghargaan positif maupun konsekuensi negatif. Dalam pendekatan ini, pemimpin menetapkan tujuan organisasi, mengkomunikasikannya kepada karyawan, serta memantau pelaksanaan tugas untuk memastikan pencapaian tujuan tersebut. Selain itu, pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang memenuhi target kinerja dan memberikan sanksi kepada yang tidak dapat mencapai standar yang telah ditentukan. Gaya kepemimpinan transaksional cenderung menggunakan motivasi ekstrinsik, seperti insentif finansial, pengakuan, dan kesempatan promosi, sebagai cara untuk meningkatkan kinerja individu dalam organisasi.

Kepemimpinan transaksional memiliki ciri khas yang menggambarkan cara seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan ini. Salah satu karakteristik utamanya adalah adanya pertukaran yang jelas antara pemimpin dan anggota, di mana pemimpin memberikan penghargaan sebagai bentuk pengakuan terhadap kinerja anggota, sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya. Pemimpin juga bertanggung jawab untuk memantau dan mengendalikan kinerja anggota; jika hasil yang dicapai tidak memenuhi harapan, pemimpin dapat mengambil tindakan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Intervensi dari pemimpin hanya dilakukan apabila anggota tidak memenuhi standar yang ditetapkan, sementara anggota diberikan kebebasan dan kepercayaan untuk membuat keputusan yang diyakini dapat mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan strategis, di sisi lain, bersifat adaptif dan efektif dalam memantau serta mengarahkan tindakan. Pemimpin dengan pendekatan ini mengintegrasikan bahwa strategi dengan gaya kepemimpinannya, menggunakan visi organisasi sebagai pedoman

untuk mengarahkan perilaku karyawan. Pendekatan strategis ini bertujuan untuk mendorong perubahan pada individu demi kemajuan organisasi. Melalui kepemimpinan strategis, karyawan didorong untuk meningkatkan rasa percaya diri, mengambil tanggung jawab, dan memahami tujuan organisasi secara lebih mendalam (Pasolong, 2021).

Seorang pemimpin perlu menyesuaikan perilakunya dengan kondisi dan karakteristik bawahannya, yang dapat berbeda-beda. Hal ini tercermin dalam berbagai dimensi kepemimpinan, seperti memberikan arahan yang jelas (*telling*), menetapkan tugas dan tanggung jawab sambil memberikan dukungan (*selling*), serta mendelegasikan kewenangan kepada bawahan (*delegation*) (Mangkunegara, 2017).

2.1.1.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut (Baikhaqi et al, 2024), indikator-indikator kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah proses sistematis dalam mengevaluasi berbagai alternatif dan memilih tindakan yang paling tepat berdasarkan pertimbangan yang matang.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi mencakup dorongan yang mendorong anggota organisasi untuk dengan sukarela mengerahkan keterampilan, tenaga, dan waktu mereka dalam melaksanakan tugas serta memenuhi tanggung jawab, guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi merujuk pada keterampilan dalam menyampaikan pesan, ide, atau pemikiran kepada orang lain, sehingga mereka dapat memahami maksud yang disampaikan dengan jelas, baik secara lisan maupun non-lisan.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain untuk mengikuti kehendaknya dengan memanfaatkan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan bijaksana.

5. Tanggung Jawab

Pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap bawahannya. Tanggung jawab ini meliputi kewajiban untuk memikul beban serta menghadapi konsekuensi dari keputusan atau tindakan yang diambil.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan mengendalikan emosi adalah kapasitas untuk mengenali, menilai, mengelola, dan mengontrol emosi diri sendiri, serta emosi orang lain di sekitar pemimpin.

Menurut (Pasolong, 2021), kepemimpinan merupakan sebuah proses yang melibatkan pengaruh, di mana pengaruh tersebut memengaruhi cara pandang pengikut dalam menafsirkan kejadian-kejadian, menetapkan tujuan kelompok atau organisasi, serta mengorganisasi aktivitas untuk mencapai tujuan tersebut. Selain itu, kepemimpinan juga mencakup pemberian motivasi kepada pengikut untuk mencapai sasaran yang ditetapkan, menjaga hubungan harmonis, membangun kerja sama tim, serta menggalang dukungan dan kerjasama dari pihak eksternal organisasi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan memainkan peran yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian serius dari manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak terlibat langsung dalam proses operasional perusahaan, dampaknya terhadap karyawan sangat besar. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa aman dan

mendukung karyawan untuk bekerja secara lebih efisien. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan di sekitarnya, mereka cenderung lebih betah dan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas mereka.

Menurut (Arifin et al, 2022), menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai faktor eksternal yang memengaruhi individu, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik dalam sebuah organisasi. Faktor fisik mencakup elemen-elemen seperti peralatan kerja, suhu ruangan, kepadatan, kebisingan, dan ukuran ruang kerja. Sementara itu, faktor non-fisik berhubungan dengan dinamika hubungan kerja di perusahaan, baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan. Serta menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi segala peralatan yang digunakan, kondisi lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja yang diterapkan, serta dampak yang ditimbulkan baik secara individu maupun kelompok.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020), Lingkungan kerja mempunyai manfaat bagi organisasi adalah menciptakan semangat kerja yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja. Selain itu, bekerja di lingkungan yang penuh motivasi juga membantu karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih efisien dan tepat waktu.

Menurut (Gratia & Budiyo, 2024), menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi cara mereka menjalankan tugas-tugas yang diemban. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala aspek yang ada di sekitar karyawan selama jam kerja, yang mempengaruhi baik diri mereka maupun pekerjaan yang mereka lakukan.

2.1.2.2 Fungsi lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018), fungsi lingkungan kerja mencakup beberapa aspek utama yang mendukung kesuksesan organisasi, antara lain:

1. Meningkatkan Produktivitas:

Lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga meningkatkan produktivitas mereka.

2. Mendukung Kesehatan dan Keselamatan:

Elemen fisik, seperti pencahayaan yang cukup, tata letak ruang kerja, dan ergonomi, berkontribusi pada kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

3. Menciptakan Kepuasan Kerja:

Hubungan interpersonal yang harmonis serta fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan.

4. Meningkatkan Kolaborasi dan Inovasi:

Lingkungan kerja yang kondusif memfasilitasi terciptanya kerja sama tim yang baik serta pengembangan ide-ide kreatif dalam organisasi.

Lingkungan kerja yang strategis dan mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Dengan kondisi lingkungan yang kondusif, karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif, sementara terciptanya dukungan antar sesama karyawan juga mempercepat penyelesaian tugas-tugas yang dihadapi (Haryanto & Trisnowati, 2024).

2.1.2.3 Faktor - faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.

Manusia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal apabila didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan dianggap baik atau mendukung apabila memungkinkan individu untuk bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian dalam lingkungan kerja sering kali menimbulkan dampak negatif dalam jangka panjang. Lebih jauh lagi, kondisi lingkungan yang tidak mendukung dapat menyebabkan pemborosan tenaga dan waktu yang lebih besar. Menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja dapat dibedakan secara umum menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik mencakup elemen-elemen yang ada di sekitar pekerja, yang dapat memengaruhi kinerja mereka secara langsung. Beberapa faktor yang termasuk dalam kategori ini antara lain:

a. Rencana Ruang Kerja

Kesesuaian dalam pengaturan dan tata letak peralatan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kenyamanan serta efisiensi kerja karyawan. Pengaturan ruang yang tepat dapat mempermudah alur kerja dan meningkatkan produktivitas.

b. Rancangan Pekerjaan

Ini mencakup peralatan kerja serta prosedur atau metode yang digunakan dalam pekerjaan. Penggunaan peralatan yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaan dapat berpotensi merugikan kesehatan dan mengurangi kualitas hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor seperti pencahayaan, tingkat kebisingan, ventilasi udara, suhu ruangan, dan penerangan yang memadai memiliki pengaruh signifikan terhadap kenyamanan dan kemampuan pekerja dalam melaksanakan tugas mereka.

d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Pada jenis pekerjaan tertentu, ruang kerja yang memberikan tingkat privasi kepada karyawan sangat diperlukan. *Visual privacy* mengacu pada "kebebasan pribadi" yang berkaitan dengan hal-hal yang bersifat pribadi atau kelompok, sedangkan *acoustical privacy* merujuk pada kemampuan untuk menjaga privasi dari suara atau kebisingan yang ada di sekitar lingkungan kerja.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis mencakup aspek-aspek yang berkaitan dengan hubungan sosial dan dinamika keorganisasian. Kondisi psikologis yang memengaruhi kinerja

karyawan antara lain:

a. Pekerjaan yang Berlebihan

Beban kerja yang berlebihan, terutama dengan tenggat waktu yang ketat atau mendesak, dapat menimbulkan tekanan dan stres pada karyawan. Kondisi ini berpotensi menyebabkan penurunan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

b. Sistem Pengawasan yang Buruk

Pengawasan yang tidak efektif dapat menimbulkan ketidakpuasan, menciptakan ketidakstabilan suasana kerja, dan meminimalkan umpan balik yang konstruktif terhadap hasil kerja karyawan.

c. Frustrasi

Frustrasi muncul ketika upaya untuk mencapai tujuan terhambat, misalnya saat harapan perusahaan tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan. Jika dibiarkan berlarut-larut, kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan produktivitas karyawan.

d. Perubahan dalam Segala Bentuk

Perubahan dalam pekerjaan, baik itu perubahan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, maupun kepemimpinan, dapat memengaruhi cara kerja karyawan. Proses adaptasi terhadap perubahan ini sering kali menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan.

e. Perselisihan antara Individu dan Kelompok

Perselisihan terjadi ketika individu atau kelompok memiliki tujuan yang serupa namun saling bersaing untuk mencapainya. Dampak negatifnya meliputi gangguan komunikasi, berkurangnya kekompakan, dan menurunnya kerja sama. Namun, perselisihan juga bisa memberikan dampak positif, seperti memacu upaya untuk menyelesaikan konflik secara konstruktif, yang dapat melibatkan kompetisi sehat,

perbaikan status, atau penyelesaian perbedaan individu.

Menurut (Mastutik & Susila, 2024), Lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi rasa aman, kenyamanan, serta kepuasan mereka dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Sementara itu, (Mulyani et al, 2024). Menyoroti bahwa lingkungan kerja juga mencakup interaksi langsung yang terjadi antara atasan, rekan kerja, dan bawahan. Secara keseluruhan, lingkungan kerja berperan penting dalam memengaruhi turnover intention karyawan.

2.1.2.4 Indikator - Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020), ada beberapa indikator yang menentukan kualitas lingkungan kerja, antara lain:

1. Fasilitas

Fasilitas yang memadai dapat mendukung kinerja karyawan, sementara fasilitas yang tidak memadai dapat menghambat produktivitas dan kenyamanan kerja.

2. Kebisingan

Kebisingan, sebagai jenis polusi suara yang tidak diinginkan, dapat menimbulkan ketidaknyamanan, mengganggu konsentrasi, dan menyulitkan proses komunikasi antar karyawan.

3. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara yang buruk dapat berdampak pada kesehatan karyawan dan menurunkan kualitas pekerjaan, terutama jika beban kerja fisik cukup tinggi.

4. Hubungan Kerja

Hubungan yang harmonis antara rekan kerja menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga mampu memberikan rasa tenang, aman, dan percaya diri bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja

yang positif dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.

2.1.3 Motivasi Kerja.

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang akibat inspirasi, semangat, dan dorongan untuk melakukan aktivitas dengan ikhlas, senang hati, dan sungguh-sungguh, sehingga hasil yang dicapai bersifat baik dan berkualitas (Afandi, 2018).

Motivasi dapat dipahami sebagai faktor pendorong yang berasal dari dalam diri individu, yang memengaruhi cara seseorang bertindak dalam mencapai tujuannya (Amalia & Awaliyah, 2025). Motivasi kerja biasanya muncul ketika karyawan merasa bangga dengan keberhasilan yang dicapai dalam pekerjaan mereka., motivasi adalah merupakan salah satu manfaat yang berguna bagi organisasi dan meliputi faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, sehingga sering kali motivasi dipandang sebagai elemen yang memengaruhi perilaku seseorang (Gunawan & Damayanti, 2024).

Pembahasan mengenai motivasi tidak dapat dipisahkan dari manajemen, karena motivasi merupakan bagian integral dari fungsi manajerial. Motivasi adalah dorongan, keinginan, dan hasrat yang ada dalam diri individu. Faktor ini berhubungan erat dengan aspek psikologi manusia, mencerminkan hubungan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang dirasakan oleh seseorang. Selain itu, dorongan eksternal yang mempengaruhi individu sering kali berasal dari pimpinan atau manajer, yang memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Janizar et al, 2024).

Motivasi kerja sering muncul ketika karyawan merasa bangga atas pencapaian dalam pekerjaannya. Menurut (Sutrisno, 2020), motivasi adalah faktor yang mendorong

seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering diartikan sebagai pendorong perilaku individu.

(Murdani & Danarwati, 2024). Menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang, yang membangkitkan semangat dan ketekunan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sementara itu, (Pamungkas & Rijanti, 2024). mengungkapkan bahwa motivasi adalah rangsangan atau dorongan yang dimiliki individu atau kelompok masyarakat untuk bekerja sama secara optimal dalam mewujudkan rencana yang telah ditetapkan demi mencapai tujuan tertentu.

1. Kebutuhan fisiologis mencakup hal-hal mendasar seperti sandang, pangan, dan papan.
2. Kebutuhan akan rasa aman tidak hanya berkaitan dengan perlindungan fisik, tetapi juga mencakup aspek mental, psikologis, dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial berkaitan dengan interaksi dan hubungan antar individu.
4. Kebutuhan penghargaan umumnya terlihat dalam bentuk simbol-simbol status yang menunjukkan prestise seseorang.
5. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi dan mewujudkan kemampuan nyata yang dimiliki seseorang.
6. Kebutuhan fisiologis dan keamanan sering dikategorikan sebagai kebutuhan primer, sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri termasuk dalam kebutuhan sekunder. Meskipun demikian, setiap individu memiliki jenis dan tingkat kebutuhan yang berbeda

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan internal dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan tindakan-tindakan positif guna mencapai tujuan tertentu. Dorongan ini berperan penting dalam membentuk peningkatan kinerja individu dalam lingkungan kerja maupun organisasi secara keseluruhan.

2.1.3.2 Fungsi Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2019), motivasi kerja memiliki beberapa fungsi penting dalam organisasi, yaitu:

1. Meningkatkan Semangat Kerja, Motivasi berperan dalam mendorong karyawan agar lebih bersemangat, sehingga kinerja mereka menjadi lebih efektif dan produktif.
2. Meningkatkan Loyalitas, Karyawan yang merasa dihargai melalui motivasi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.
3. Meningkatkan Efisiensi, Dengan motivasi yang tepat, karyawan terdorong untuk menggunakan waktu dan sumber daya secara maksimal guna mencapai tujuan perusahaan.
4. Mendorong Inovasi, Motivasi dapat merangsang kreativitas dan mendorong munculnya ide-ide inovatif di lingkungan kerja.
5. Mengurangi Stres dan Ketegangan, Motivasi yang diberikan secara efektif membantu karyawan mengelola tekanan kerja dengan lebih baik.

Motivasi yang efektif lahir dari perpaduan antara faktor intrinsik (seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang) dan faktor ekstrinsik (seperti kompensasi dan lingkungan kerja). Fungsi-fungsi ini sering menjadi fokus dalam kajian manajemen sumber daya manusia.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Motivasi sebagai Proses Psikologis dalam Diri Seseorang. Motivasi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikategorikan ke dalam dua kelompok utama: faktor internal dan faktor eksternal. (Sutrisno, 2020).

1. Faktor Internal

Faktor internal berkaitan dengan dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan, yang mempengaruhi tingkat motivasi mereka. Faktor-faktor tersebut meliputi:

a. Keinginan untuk Bertahan Hidup

Keinginan ini mencakup kebutuhan dasar yang mendukung kelangsungan hidup, seperti:

- 1) Mendapatkan kompensasi yang layak.
- 2) Memiliki pekerjaan tetap meskipun penghasilannya tidak besar.
- 3) Bekerja dalam lingkungan yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk Memiliki

Dorongan untuk memiliki benda atau aset tertentu dapat memotivasi seseorang untuk bekerja, misalnya keinginan memiliki sepeda motor mendorong seseorang untuk mencari pekerjaan.

c. Keinginan untuk Mendapatkan Penghargaan

Motivasi bekerja juga dipengaruhi oleh keinginan untuk mendapatkan pengakuan dan penghormatan dari orang lain. Status sosial yang tinggi seringkali memerlukan kerja keras dan pengeluaran tertentu yang mendorong seseorang untuk terus berusaha.

d. Keinginan untuk Diakui

Keinginan ini mencakup:

- 1) Pengakuan terhadap prestasi yang telah diraih.
- 2) Hubungan kerja yang harmonis dan solid.
- 3) Kepemimpinan yang adil dan bijaksana.
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihormati dan diakui oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk Berkuasa

Dorongan untuk memiliki kekuasaan atau menjadi pemimpin dalam konteks positif, seperti keinginan menjadi kepala atau pemimpin, juga dapat meningkatkan motivasi seseorang untuk bekerja keras dan mencapai posisi tersebut.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan hal-hal di luar diri karyawan yang turut memengaruhi motivasi kerja. Faktor-faktor ini antara lain:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh sarana dan prasarana yang tersedia bagi karyawan saat bekerja, yang dapat berdampak langsung pada kenyamanan dan produktivitas mereka.

b. Kompensasi yang Memadai

Kompensasi adalah sumber penghasilan utama yang digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya. Kompensasi yang layak menjadi faktor utama dalam menjaga motivasi kerja.

c. Supervisi yang Efektif

Supervisi yang baik memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan benar dan mengurangi kemungkinan kesalahan dalam pekerjaan.

d. Jaminan Pekerjaan

Karyawan berharap memiliki pekerjaan yang stabil dan berkelanjutan, tidak hanya untuk jangka pendek, tetapi hingga masa pensiun di perusahaan yang sama.

e. Status dan Tanggung Jawab

Memperoleh status dan tanggung jawab dalam jabatan tertentu merupakan impian banyak karyawan. Jabatan yang lebih tinggi memberikan rasa percaya diri dan tanggung jawab yang lebih besar, sehingga memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut.

f. Peraturan yang Fleksibel

Peraturan yang diterapkan dalam perusahaan berfungsi untuk melindungi serta

memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik. Peraturan yang jelas dan adil perlu disosialisasikan kepada seluruh karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Hustia, 2020), motivasi merupakan dorongan yang berperan sebagai penggerak dalam diri seseorang, menciptakan semangat kerja sehingga individu mampu bekerja sama, efektif, dan terintegrasi dalam upaya mencapai kepuasan. Motivasi menjadi faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja.

Adapun beberapa indikator motivasi kerja menurut (Hustia, 2020), yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup, seperti sandang, pangan, dan papan.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan ini meliputi jaminan kesehatan, keselamatan kerja, serta perlindungan berupa jaminan pension atau hari tua.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial mencakup interaksi dan hubungan yang harmonis dengan sesama, sehingga individu merasa diterima dalam lingkungan kerja maupun sosial.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini mencakup pengakuan dan penghormatan dari orang lain, baik dalam bentuk penghargaan atas prestasi maupun status sosial yang diakui oleh rekan kerja dan masyarakat.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri mengacu pada dorongan untuk mengembangkan potensi, keterampilan, dan kemampuan secara maksimal guna mencapai prestasi yang optimal.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat pencapaian individu atau kelompok dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Kinerja pegawai yang baik berkontribusi langsung terhadap pencapaian target dan keberhasilan organisasi. Hal ini menjadikan kinerja sebagai faktor penentu keberlangsungan perusahaan (Hasibuan, 2019).

Manusia adalah komponen vital yang menggerakkan dan menjalankan organisasi. Dalam manajemen, kinerja diartikan sebagai hasil kerja, prestasi, atau performa (Angga & Frimayasa, 2023). Kinerja yang optimal meningkatkan peluang perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Secara konseptual, kinerja dapat dilihat dari dua perspektif, yaitu kinerja individu karyawan dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja perorangan dalam organisasi, sementara kinerja organisasi mencerminkan totalitas hasil yang dicapai oleh organisasi secara keseluruhan. Kinerja keduanya saling terkait, di mana tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada sumber daya yang dimiliki organisasi dan bagaimana sumber daya tersebut dikelola oleh karyawan yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2017), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Serta kinerja adalah istilah yang berasal dari "job performance," yang merujuk pada prestasi kerja atau hasil kerja (output), baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh pegawai/karyawan dalam periode waktu tertentu (biasanya per jam) dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung

jawabnya Serta kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dilakukan dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Tingkat pencapaian kinerja diukur berdasarkan hasil nyata yang diperoleh dibandingkan dengan standar kualitas dan kuantitas yang diharapkan dalam periode waktu tertentu.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya.

2.1.4.2 Fungsi Kinerja

Menurut (Hasibuan, 2019), fungsi kinerja dalam organisasi mencakup beberapa aspek penting yang mendukung keberhasilan organisasi, yaitu:

1. Sebagai Tolak Ukur Keberhasilan

Kinerja digunakan untuk menilai sejauh mana individu atau tim berhasil mencapai tujuan organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2. Meningkatkan Produktivitas

Kinerja yang baik secara langsung berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas operasional organisasi.

3. Sebagai Alat Evaluasi

Kinerja berfungsi sebagai dasar untuk mengevaluasi pencapaian karyawan serta memberikan umpan balik untuk perbaikan di masa depan.

4. Dasar Pengambilan Keputusan

Kinerja karyawan menjadi acuan bagi manajemen dalam mengambil keputusan terkait promosi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia.

5. Meningkatkan Loyalitas dan Motivasi

Kinerja yang diakui dan dihargai dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih

semangat serta meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi.

2.1.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang sehat adalah individu yang memiliki integritas tinggi antara aspek psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang seimbang antara keduanya, individu tersebut dapat fokus dan memiliki konsentrasi yang baik. Konsentrasi yang optimal menjadi modal utama bagi seseorang untuk mengelola dan memanfaatkan potensi diri secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan aktivitas kerja sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja organisasi memainkan peran penting dalam mendukung individu untuk mencapai prestasi kerja. Faktor-faktor lingkungan yang dimaksud antara lain adalah uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarier, serta fasilitas kerja yang memadai sesuai dengan pendapat (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor individu dan faktor lingkungan saling terkait dan keduanya mempengaruhi kinerja, yang merupakan modal utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Yulianto, 2020) Kinerja dapat diukur dengan lima indikator utama, yaitu:

1. Kualitas:

Menilai tingkat kesempurnaan hasil kerja yang mencerminkan keterampilan dan

kemampuan karyawan.

2. Kuantitas:

Mengukur jumlah output yang dihasilkan, seperti jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu:

Mengevaluasi sejauh mana tugas atau aktivitas diselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan, serta efisiensi penggunaan waktu.

4. Efektivitas:

Mengukur sejauh mana sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, uang, teknologi, dan bahan baku, digunakan untuk mencapai hasil yang optimal.

5. Kemandirian:

Menilai kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara mandiri tanpa bergantung pada bantuan pihak lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Persamaan	Analisis	Hasil Penelitian
1	(Arifin et al, 2022).	Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Kantor Pos Kota Gorontalo	1. Lingkungan kerja 2. Gaya kepemimpinan 3. Motivasi kerja	Analisis regresi linier berganda	Secara parsial, variable lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan variable gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Secara simultan (Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan) berpengaruh positif terhadap variabel (Motivasi Kerja).

2	(Amalia et al, 2025).	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Jatinegara Kota Jakarta Timur	1. Motivasi kerja 2. Disiplin kerja 3. Lingkungan kerja\ 4. Kinerja karyawan	Analisis deskriptif dan analisis <i>structural equation modeling</i> / SEM.	Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan Johar Baru dan kantor kecamatan Cempaka Putih dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan Johar Baru dan kantor kecamatan Cempaka Putih.
3	(Baikhaqi et al, 2024)	Peran Kepemimpinan Pada Kantor Kecamatan Paringin Selatan Kabupaten Balangan	Kepemimpinan	Metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif.	Peran kepemimpinan pada Kantor Kecamatan Paringin Selatan dinilai cukup baik dilihat dari aspek yakni: 1. kemampuan mengambil keputusan 2. kemampuan memotivasi 3. kemampuan komunikasi.
4	(Gratia,et al, 2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ada J&T Express Surabaya	1. Gaya Kepemimpinan 2. Lingkungan kerja 3. Disiplin kerja 4. Kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	(Gunawan & Damayanti, 2024)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Study kasus pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Rembang wai Negeri Sipil)	1. Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Lingkungan Kerja Fisik 4. Kinerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen memiliki pengaruh yang cukup baik, motivasi memiliki pengaruh positif yang sangat besar, dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang cukup baik terhadap kinerja pegawai
6	(Fachrezi & Khair, 2020).	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	1. Komunikasi 2. Motivasi 3. Lingkungan Kerja 4. Kinerja Karyawan	Pendekatan asosiatif kuantitatif	Ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian menunjukan motivasi bukan berperan sebagai mediator pada pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

7	(Hustia, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi	1. Motivasi Kerja, 2. Lingkungan Kerja 3. Disiplin Kerja 4. Kinerja Karyawan	Analisis regresi berganda,	Terfapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
8	(Janizar et al, 2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Implikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Nuansa Citra Mandiri)	1. Gaya Kepemimpinan 2. Lingkungan Kerja 3. Motivasi 4. Kinerja Karyawan	Analisis Jalur	Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan
9	(Misdiono, et al, 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara	1. Gaya Kepemimpinan 2. Motivasi Kerja 3. Prestasi Kerja	Analisis regresi berganda	Terdapat pengaruh signifikan Antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Rawas Ulu.
10	(Mastuti & Susila, 2024)	Peningkatan Kinerja Pegawai Di PT Sunwoo Garment Indonesia Melalui Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja	1. Kinerja Pegawai 2. Disiplin Kerja 3. Kepemimpinan 4. Lingkungan Kerja	Analisis regresi berganda	1. Hasil uji signifikansi parsial menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan berarti, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak bermakna terhadap kinerja pegawai 2. simultan disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan berarti terhadap kinerja karyawan
11	(Murdani & Danarwati, 2024).	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen	1. Kepemimpinan 2. Motivasi Kerja, 3. Lingkungan Kerja 4. Kinerja Karyawan	Analisis regresi berganda	Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delapan Jaya Perkasa Garmen Kabupaten Sragen

12	(Mulyani et al, 2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pamekasan Yang Di Mediasi Oleh Motivasi	1. Gaya Kepemimpinan 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Pegawai 4. Motivasi	Penelitian kuantitatif	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan Motivasi 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 4. Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi 5. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja melalui motivasi pegawai
13	(Pamungkas & Rijanti, 2024).	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sumber Makmur Di Kota Semarang	1. Motivasi 2. Kepemimpinan 3. Lingkungan Kerja 4. Kinerja Karyawan	Analisis regresi berganda	Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
14	(Rizal et al, 2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik	1. Lingkungan Kerja 2. Budaya Organisasi 3. Kepemimpinan 4. Kinerja Pegawai	Analisis regresi berganda	Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
15	(Sing & Edalmen, 2023).	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Professional Human Resources Jakarta Pusat	1. Kepemimpinan 2. Motivasi 3. lingkungan kerja 4. kinerja	Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif	Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

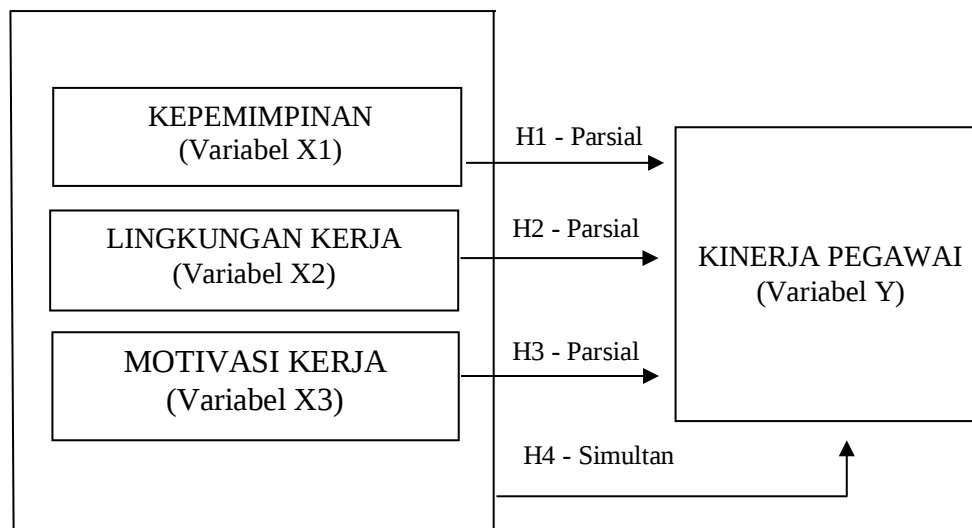
Sumber : Data Olahan Peneliti 2024

2.3 Kerangka Berfikir

Menurut (Sugiyono, 2019) Kerangka berfikir adalah bentuk konseptual membahas teori yang saling berhubungan melalui berbagai faktor yang di ketahui sebagai

permasalahan. Faktor berdasarkan pengaruh kepada kinerja karyawan maka terdapat kerangka konseptual penelitian dan di gambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



Sumber : Data Olahan Peneliti 2024

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut (Creswell, 2017) Hipotesis penelitian merupakan prediksi atau juga merupakan dugaan mengenai hubungan variabel yang satu dengan yang lainnya dan di uji menggunakan beberapa teknik penelitian. Berdasarkan pada teori dan hasil penelitian yang telah di buat sebelumnya maka terdapat hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

Hipotesis 1

- | | |
|------------------------|--|
| $H_0 : \beta_i = 0$ | Berarti secara parsial Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. |
| $H_a : \beta_i \neq 0$ | Berarti secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. |

Hipotesis 2

- | | |
|------------------------|--|
| $H_0 : \beta_2 = 0$ | Berarti secara parsial Lingkungan kerja tidak berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. |
| $H_a : \beta_2 \neq 0$ | Berarti secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan |

Terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$ Berarti secara parsial Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

$H_a : \beta_3 \neq 0$ Berarti secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis 4

$H_0 : \beta_i, \beta_2, \beta_3 = 0$ Berarti secara simultan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

$H_a : \beta_i, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ Berarti secara simultan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai