

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Dalam BAB II pada landasan teori peneliti akan menjabarkan pengertian tentang Pendidikan dan Pelatihan, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Displin Kerja, Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.

2.1.1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekelompok orang). Pendidikan dan pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berikut ini akan diuraikan menurut undang-undang tentang pendidikan dan pelatihan.

Menurut Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi. Sedangkan Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan nonformal dapat didefinisikan sebagai jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.

Program pendidikan dan pelatihan berusaha mengajarkan kepada para peserta bagaimana menunaikan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Dalam pendidikan dan pelatihan

diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan keahlian khusus bagi para karyawan atau membantu mereka membenahi kelemahan kinerja mereka.

2.1.1.1 Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Keberhasilan suatu program pelatihan ditentukan oleh lima komponen menurut As'ad dalam Ansory dan Indrasari (2018:191):

1. Sasaran pelatihan atau pengembangan: setiap pelatihan harus mempunyai sasaran yang jelas yang bisa diuraikan kedalam perilaku-perilaku yang dapat diamati dan diukur supaya bisa diketahui efektivitas dari pelatihan itu sendiri.
2. Pelatih (Trainer): pelatih harus bisa mengajarkan bahan-bahan pelatihan dengan metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuanketrampilan dan sikap yang diperlukan sesuai dengan sasaian yang ditetapkan.
3. Bahan-bahan latihan: bahan-bahan latihan harus disusun berdasarkan sasaran pelatihan yang telah ditetapkan
4. Metode latihan (termasuk alat bantu): Setelah bahan dari latihan ditetapkan maka langkah berikutnya adalah menyusun metode latihan yang tepat.
5. Peserta (Trainee): Peserta merupakan komponen yang cukup penting, sebab keberhasilan suatu program pelatihan tergantung juga pada pesertanya.

2.1.2. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidak alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang

pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangatlah penting, lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman dan meningkatkan kinerja karyawannya untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.2.1 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:71) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja
3. Tata warna
4. Dekorasi
5. Bunyi musik
6. Suhu udara
7. Kelembaban udara

2.1.3. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain , agar mereka berbuat sesuatu dalam mencapai suatu tujuan dan maksud. Kepemimpinan melibatkan unsur-unsur orang yang dapat mempengaruhi, orang yang dapat dipengaruhi, dan adanya kegiatan atau serangkaian tindakan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kartono dalam Kumala & Agustina (2018:27), menyatakan bahwa “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 otokratis dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas otoritas posisi dan penggunaan otoritas. Dengan kata lain, bahwa seorang pemimpin atau manajer dengan kekuasaannya atau otoritasnya bisa dipergunakannya sebagai acuan atau alat pengambilan keputusan ataupun hal-hal yang berkenaan dengan kebijakan perusahaan. Sedangkan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan atau kemampuan personal dan keikutsertaan pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan atau kebijakan perusahaan.

2.1.3.1 Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki dimensi dan indikator menurut (Busro, 2018:251), antara lain :

1) Struktur prakarsa terdiri dari beberapa indikator :

- a) Menyusun bagian kerja
- b) Hubungan kerja
- c) Tujuan

2) Pertimbangan terdiri dari beberapa indikator :

- a) Kepercayaan
- b) Pengambilan gagasan
- c) Tingkat kepedulian

2.1.4. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja bermanfaat pada setiap karyawan menaati norma-norma dan kebijakan-kebijakan yang sudah dikukuhkan pada sebuah perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Nadeak (2020:181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik". Menurut Rahman (2018: 56) disiplin kerja adalah kemauan seorang dalam mentaati kaidah-kaidah dan aturan yang diterapkan disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik dapat berpengaruh dalam mempercepat tujuan perusahaan, sementara disiplin yang menurun akan sangat berpengaruh pada *output* yang akan di produksi dan tentunya memperlambat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja dibutuhkan bukan sekedar dalam produktivitas kerja saja, juga dapat menciptakan cara kerja yang baik. Cara kerja yang baik dengan sendirinya akan menambah pemikiran yang baik pula bagi perusahaan.

Menurut Husain Arifudin (2018: 6) disiplin kerja ialah sebuah cara yang digunakan seorang manajer guna dapat berkomunikasi pada karyawannya supaya para karyawan mau mengubah tingkah laku didalam upaya menaikkan kepedulian dan ketersediaan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik lagi.. Disiplin dalam hal ini sangat berpengaruh pada setiap aktivitas yang akan dilakukan oleh manusia terutama bagi perusahaan untuk pencapaian yang semaksimal mungkin.

2.1.4.1 Indikator Disiplin Kerja

Sebagaimana yang dijelaskan oleh (Mentaruk et al., 2017: 4377), indikator disiplin dalam bekerja meliputi:

1. Prosedur kerja
2. Tepat waktu
3. Tanggungjawab
4. Kepatuhan
5. Sikap

2.1.5. Pengertian Motivasi

Menurut Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Motivasi tidak bersifat tetap. Seseorang yang motivasinya rendah suatu saat bisa menjadi orang yang bermotivasi tinggi. Begitupun dengan orang yang memiliki motivasi tinggi bisa saja motivasinya hilang. Ini menandakan bahwa orang yang sudah bermotivasi tidak bisa dijamin terus bermotivasi. Oleh karena itu, motivasi harus secara terus menerus dibina agar motivasi yang telah didapat terhenti.

2.1.5.1 Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas jasa Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
3. Fasilitas kerja Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi kerja Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
5. Pengakuan dari atasan Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.1.6. Kinerja Karyawan

Selanjutnya peneliti akan menjabarkan pengertian tentang Kinerja Karyawan, Faktor-Faktor apa saja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Penilaian Kinerja serta Upaya Peningkatan Kinerja.

2.1.7. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi Armstrong dan Baron (Setyawan, 2018:69).

Kinerja karyawan adalah sekelompok orang dalam suatu organisasi yang telah menyelesaikan kekuasaan dan tanggung jawabnya masing-masing. Pada dasarnya, setiap lembaga atau perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja untuk meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Sehingga karyawan dianggap sebagai asset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik. Untuk itu ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penilaian kinerja karyawan yakni, kuantitas dan kualitas kerja, membuat perencanaan kegiatan, dan pemahaman tentang kinerja karyawan.

2.1.8. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan

Menurut Davis dalam (Sutrischastini, 2015:126) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologi, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang

diharapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada 7 faktor yaitu: motivasi karyawan, pengembangan karyawan, lingkungan kerja, sistem penghargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan, dan gaya kepemimpinan (Sutrischastini, 2015:126).

2.1.9. Penilaian Kinerja

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana.

Menurut Rozarie (2017:64) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Penilaian kinerja dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh perusahaan. Hasil dari penilaian kinerja nantinya dapat digunakan sebagai informasi dalam menentukan kompensasi secara layak sehingga karyawan dapat memotivasi pegawai. Hasil dari penilaian kinerja tersebut tentunya dapat digunakan untuk menentukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.

2.1.9.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- (1) Kualitas Kerja;
- (2) Kuantitas;
- (3) Ketepatan Waktu;

(4) Efektifitas;

(5) Kemandirian.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260).

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016: 261).

Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut. Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawa itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya

tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas

2.2. Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Pada bagaian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian sebagai berikut :

Penelitian pertama *Prasetyo dkk (2019)*, yang berjudul, “*Peran Budaya Kaizen di PT.X Kabupaten Bandung Barat*”. Terakreditasi di *Sinta Kemdikbud (S4)*, Kaizen adalah budaya Jepang yang berarti terus memperbaiki dan meningkatkan kualitas di tempat kerja. Budaya ini banyak diterapkan oleh perusahaan Jepang di dunia, terutama perusahaan manufaktur. ISO 9001 adalah sistem pengendalian manajemen mutu (Total Quality Management/TQM) yang dikeluarkan oleh International Organization for Standardization. ISO 9001 menekankan bagi organisasi mulai dari manajemen puncak hingga level bawah dalam melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas kerja secara terus menerus. Alat bantu yang digunakan dalam penelitian ini adalah Quality Control Circle (QCC) yang menggunakan konsep PDCA dan 7 alat bantu. Metode QCC merupakan metode yang dapat digunakan untuk mengontrol kualitas produk dan mengurangi jumlah produk cacat. Hasil dari penelitian ini adalah budaya kerja Kaizen belum berjalan efektif padahal dampak terhadap produktivitas dan kinerja karyawan sangat berpengaruh dan dari hasil QCC ini terbukti dengan adanya perubahan Standar Prosedur Operasional yang baru dapat mengurangi persentase total barang cacat dibandingkan periode sebelumnya.

Penelitian kedua *N Lilis Suryani (2020)*, yang berjudul, “*Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Qeon Interactive-Jakarta Pusat*”. Terakreditasi di *Sinta Kemdikbud (S4)*, Tujuan pada

penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Qeon Interactive. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah proporsional random sampling menggunakan dengan sampel sebanyak 70 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis Hasil penelitian ini adalah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 35,7%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,151 > 1,995$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Qeon Interactive. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 39,9%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,714 > 1,995$) sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Qeon Interactive. Uji hipotesis simultan pengembangan karir dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 46,7%, sedangkan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($29,386 > 2,740$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pengembangan karir dan disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Qeon Interactive.

Penelitian ketiga *Rima Handayani (2020)*, yang berjudul, “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan*”. *Terakreditasi di Sinta Kemdikbud (S4)*, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Disiplin Kerja PT.Gunung Agung, untuk mengetahui Suasana Kerja PT. Gunung Agung, untuk mengetahui Kinerja Karyawan PT.Gunung Agung, dan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kuantitatif, dengan semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan. Metode pengumpulan data dengan metode observasi, dan menyebar kuisioner. Metode analisis data dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda, Uji

Korelasi Product Moment, Uji Determinasi, Uji Hipotesis (Uji t) dan Uji Hipotesis (Uji F) dibantu dengan program SPSS versi 24. Hasil Penelitian, dari skor rata-rata variabel disiplin kerja sebesar 4,59, suasana kerja 4,48 dan kinerja 4,44 yang diperoleh berdasarkan rentang skala 4,20-5,00 yang berarti masuk penilaian tertinggi dengan menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki disiplin tinggi dapat memanfaatkan waktu dengan baik, dengan suasana yang nyaman dapat bekerjasama sesama karyawan dan dapat meningkatkan kinerja. Pengaruh disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan, berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa dari hasil korelasi 0,880 bahwa terdapat pengaruh yang kuat. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan disiplin kerja dan suasana kerja memberikan kontribusi sebesar 77,5% terhadap kinerja karyawan, sisanya sebesar 22,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Persamaan regresi linear berganda $Y=1,421+0,204X_1+0,626X_2$ bahwa jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah 0,204 dan jika suasana kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah 0,626. Pada uji hipotesis t hitung disiplin kerja $3,079 > t$ tabel 1,991 dan suasana kerja $6,481 > 1,991$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. Pada uji hipotesis F hitung $> F$ tabel yaitu $132,341 > 2,720$ yaitu H_0 ditolak dan H_3 diterima, menunjukkan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan suasana kerja terhadap kinerja PT. Gunung Agung Tangerang Selatan.

Penelitian keempat *Jeli Nata Liyas (2020)*, yang berjudul, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah*”. Terakreditasi di *DOAJ (Directory of Open Access Journals)*, Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah. Populasi dan Sampel yaitu seluruh karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk 34 cabang Cabang Simpang Pasar Bawah. Analisis regresi linier sederhana yaitu hubungan antara variabel dependen dan variabel independen ditunjukkan oleh persamaan: $y = a + bX$. Hasil deskriptif tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja adalah 4,17 yang disepakati dan variabel kinerja karyawan sebesar 4,13 yang disepakati. $Y = 17.676 + 1.180X$, dapat dilihat konstanta 17.676. Berarti ketika lingkungan kerja diabaikan atau nol maka kinerja karyawan adalah 17.676, sedangkan lingkungan kerja (X) pada

kinerja karyawan adalah positif yang dibuktikan dari hasil $b = 1.180$ yang berarti bahwa setiap peningkatan dalam satu unit lingkungan kerja akan menjadi mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah dengan 1.180 unit. Nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,590. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah sebesar 59%. Dan Uji T dari 6,788 lebih besar dari tabel 2,037 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Penelitian kelima *Farisi dkk (2020)*, yang berjudul, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Terakreditasi di *Google Scholar*, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau yang berjumlah 162 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 62 karyawan yang tersebar di setiap bagian. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih di Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih di Provinsi Riau.

Penelitian keenam *Akbar Hidayat (2021)*, yang berjudul, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Terakreditasi di *Google Scholar*, Tujuan penelitian ini adalah: Untuk menguji Kompensasi terhadap kinerja karyawan, Motivasi terhadap Kinerja karyawan, Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi terhadap Kepuasan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi, Motivasi terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah

Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan WarpPls 5.0. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang dengan total sebanyak 218 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum adanya pengaruh yang terjadi antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan, Motivasi terhadap Kinerja karyawan, Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja, Namun Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian ketujuh *Nurzaman dkk (2020)*, yang berjudul, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Standarisasi dan Pengendalian Mutu Kementerian Perdagangan”. Terakreditasi di Sinta Kemdikbud (S5), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Direktorat Standarisasi dan Pengendalian Mutu Kementerian Perdagangan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 36, 3%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,480 > 1,984)$. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 45, 9%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,111 > 1,984)$. Pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 53, 3%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(55,255 > 2,700)$.

Penelitian kedelapan *Abdi dkk (2020)*, yang berjudul, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Toyofuji Logistic Indonesia (Member Of Astra)”. Terakreditasi di *Google Scholar*, Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. Peneliti memberikan kuesioner pada karyawan PT. Toyofuji Logistics Indonesia sebanyak 88 buah. Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)* dengan *tools Smart PLS*. Dalam metode *PLS* terdapat dua model yaitu outer model dan inner model. Terdapat

pengaruh positif dan signifikan Budaya Perusahaan terhadap kinerja karyawan di PT Toyofuji *Logistics* Indonesia. Apabila Budaya Perusahaan baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan, sebaliknya apabila Budaya Perusahaan buruk maka akan menurunkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh negatif tetapi tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Toyofuji *Logistics* Indonesia. Artinya baik-buruknya Gaya Kepemimpinan tidak dapat diyakini akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

2.2.1. Hubungan Antar Variabel Penelitian

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan ini mempertimbangkan berbagai sifat dan karakteristik pribadi yang membedakan para pemimpin dari mereka yang bukan pemimpin. Gaya kepemimpinan ini tidak menekankan pada sifat tetapi memfokuskan bagaimana cara pemimpin berperilaku dalam mempengaruhi orang lain. Pemimpin bertugas untuk membantu para pengikut dalam mencapai tujuan – tujuan mereka dan untuk memberi pengarahan. Bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu Komitmen Organisasi. Jika seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan suasana kondusif makadapat mendorong tingkat Komitmen Organisasi seorang karyawan, karyawan akan merasa menjadi lebih nyaman dalam suatu organisasi tersebut.

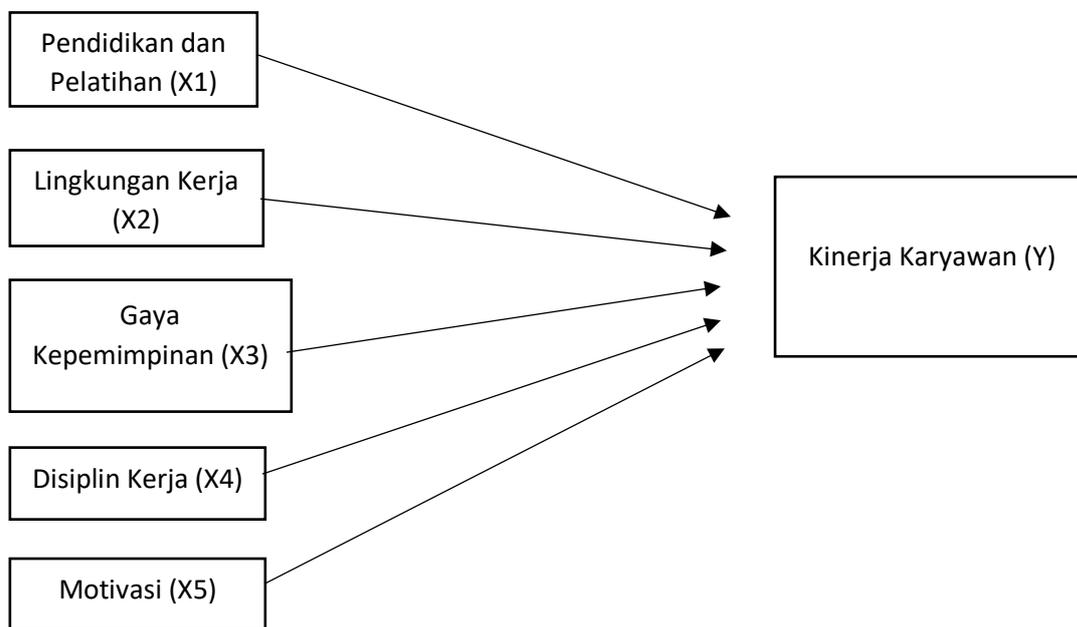
Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan kinerja pegawai saling mempengaruhi, dimana diasumsikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan respon terhadap suatu kebutuhan organisasi. Dengan kata lain pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi knowledge dan ketrampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi.

Hubungan antara Motivasi dan Kinerja Motivasi adalah sekelompok faktor yang ada dalam diri maupun di luar diri seseorang yang mendorong untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara mencurahkan segala daya dan potensi yang ada. Sehingga pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi dapat meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen.

Hubungan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.2. Kerangka Konseptual Penelitian

Tabel 2.1 Kerangka Konseptual



2.2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian yaitu :

H1 : Diduga Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H5 : Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan