

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Secara umum, manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia. Selain itu, manajemen juga dapat diartikan menurut etimologinya. Berdasarkan bahasa Prancis kuno, manajemen dapat diartikan sebagai seni mengatur dan melaksanakan.

Pengertian Manajemen menurut Nurdiansyah dan Rahman (2019:3), yang menyatakan bahwa manajemen adalah serangkaian aktivitas yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan yang ditargetkan dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Kristina dan Widyaningrum (2019:1), Manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu mengelola orang-orang di dalam organisasi agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan

untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan manajemen yang fokus pada fungsi *staffing* dalam proses manajemen, di antaranya adalah melakukan rekrutmen, menyelenggarakan *training*, seleksi kandidat, evaluasi, dan memberikan kompensasi pada pekerja. Menurut Kasmir (2019:6), mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja, menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan. Menurut Hasibuan (2019:10), mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Gaya kepemimpinan atau tipe kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung dan tidak langsung tentang keyakinan seseorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.

Menurut Marsam (2020:10), Gaya Kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang secara konsisten diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi orang lain. Selanjutnya menurut Nikmat (2022:42), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.

2.1.3.1 Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan

Faktor Gaya Kepemimpinan adalah suatu kedudukan yang melakukan interaksi dengan bawahannya dengan cara memerintahkan atau mempengaruhi melalui cara komunikasi yang baik secara terorganisir demi tercapainya sebuah tujuan yang sudah ditetapkan oleh pemimpin.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik Kepribadian : Karakteristik seseorang, seperti kepercayaan diri, empati, ketegasan, ambisi, dan lain-lain, dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan. Individu yang *ekstrover* cenderung lebih terbuka dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan anggota tim. Sementara itu, seseorang yang *introver* mungkin memilih pendekatan yang lebih reflektif dan mendengarkan.
2. Nilai-nilai dan Keyakinan : Nilai-nilai dan keyakinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin juga mampu berpengaruh terhadap gaya kepemimpinannya. Seorang pemimpin yang menganut nilai-nilai kejujuran, integritas, keadilan cenderung menerapkan gaya kepemimpinan yang berfokus pada partisipasi dan keadilan.

3. Pengalaman dan Pendidikan : Pengalaman yang luas berbagai situasi kepemimpinan serta pelatihan kepemimpinan yang relevan bisa membantu seseorang mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif.
4. Budaya Organisasi : Budaya organisasi yang ada dalam organisasi mampu mempengaruhi gaya kepemimpinan, budaya kepemimpinan yang mempunyai fokus kontrol mampu mendorong pemimpin untuk menunjang gaya kepemimpinan otoriter.
5. Tuntutan situasional : Situasi yang membutuhkan inovasi dan kolaborasi mampu mendorong pemimpin untuk menunjang gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif.

Adapun menurut Robbins (2021), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yang bertanggung jawab adalah sebagai berikut :

1. Faktor Genetis

Faktor Genetis adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.

2. Faktor Sosial

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin.

3. Faktor Bakat

Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

2.1.3.2 Manfaat-manfaat Gaya Kepemimpinan

Manfaat Gaya Kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi, kepercayaan, dan kinerja karyawan. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Manfaat Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Membantu Mencapai Tujuan : Pemimpin yang efektif dapat mengarahkan dan memotivasi orang untuk bekerja sama dan mencapai tujuan yang ditetapkan.
2. Meningkatkan Produktivitas : Pemimpin yang baik bisa menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berdampak jadi lebih produktif.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang positif : Keberadaan pemimpin yang baik akan membuat tim merasa nyaman dalam bekerja sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif.
4. Mengembangkan potensi : Pemimpin yang baik akan bersikap terbuka dan tidak ragu memberikan dukungan kepada orang lain, sehingga timnya pun bisa lebih berkembang.

Selain itu manfaat gaya kepemimpinan menurut Rumondan (2021:30), mengemukakan bahwa :

1. Kepemimpinan yang efektif memberi organisasi pendekatan holistik untuk menjalankan urusan manajemen secara koheren.
2. Gaya kepemimpinan yang efektif harus didasarkan pada kriteria objektif. Namun, metode dapat didefinisikan sesuai dengan keadaan organisasi.
3. Gaya kepemimpinan yang efektif harus mampu memberikan kerangka kerja yang melalui bagian penting dari manajemen diidentifikasi dan ditingkatkan

secara berkala.

4. Kepemimpinan yang efektif harus mampu menawarkan peluang pembandingan dengan orang lain baik di dalam maupun di luar sistem organisasi.
5. Kepemimpinan dan manajemen yang efektif menciptakan struktur dan proses serta membangun hubungan yang memungkinkan anggota untuk terlibat sepenuhnya dalam organisasi.

2.1.3.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan adalah alat ukur untuk mengetahui efektivitas dan fleksibilitas kepemimpinan seseorang. Indikator dapat membantu menilai kualitas utama seseorang pemimpin dalam membimbing timnya. Menurut Kartono dalam Herawati dan Rantaello (2020:5), menyatakan indikator Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya.

3. Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan

orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5. Tanggung Jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kemampuan mengendalikan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, mengelola serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya.

Selain itu indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2020:34), menyatakan bahwa :

1. Sifat

Dalam hal ini seorang pemimpin sangat berpengaruh atas keberhasilannya sebagai pemimpin.

2. Kebiasaan

Dalam hal ini, kebiasaan berfungsi sebagai penentu perilaku seorang pemimpin, yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

3. Tempramen

Karakteristik sikap dan emosi yang dimiliki seorang pemimpin seperti kemarahan, kesabaran dan kemampuan mengendalikan diri.

4. Karakter atau Watak

Ciri-ciri moral dan etika yang dimiliki seorang pemimpin seperti kejujuran, integritas dan rasa tanggung jawab.

5. Kepribadian

Dalam hal ini kepribadian menentukan keberhasilan seseorang.

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Veitzhal Rivai (2018:53), mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya. Kepemimpinan dibagi dalam lima dimensi yaitu :

1. Kemampuan Kerja sama dan hubungan yang baik

Membina kerja sama dengan bawahan dan menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.

2. Kemampuan yang efektivitas

Mampu menyelesaikan tugas di luar kemampuan dan menyelesaikan tepat waktu.

3. Kemampuan yang partisipatif

Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.

4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu

Mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target.

5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara berkelompok.

2.1.3.4 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Feriyanto dan Triana dalam Erri (2021:42), jenis-jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan ini menghimpia sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

Adapun menurut Robbins dalam Herawati dan Rantaello (2020:5), terdapat empat macam Gaya Kepemimpinan, sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Kharismatik.

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pimpinan mereka.

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional.

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut.

4. Gaya Kepemimpinan Visioner.

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan perusahaan yang tengah tumbuh dan membaik.

Adapun jenis Gaya Kepemimpinan menurut Sutrisno (2020:222), antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan Persuasif

Gaya kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin dengan cara mempengaruhi pikiran dan perasaan bawahannya dalam memberikan arahan tugas.

2. Gaya Kepemimpinan Refresif

Gaya Kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin dengan cara

memberikan tekanan dan ancaman agar bawahan merasa takut dan tertekan.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya Kepemimpinan di mana seorang pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk aktif memberikan pendapatnya dalam pengambilan keputusan.

4. Gaya Kepemimpinan Inovatif

Gaya Kepemimpinan di mana seorang pemimpin selalu berusaha untuk memberikan perubahan-perubahan yang bersifat positif dalam segala aspek seperti politik, ekonomi, sosial budaya, atau segala produk yang berkaitan dengan kebutuhan manusia.

5. Gaya Kepemimpinan Investigatif

Gaya Kepemimpinan di mana seorang pemimpin selalu menaruh kecurigaan kepada para bawahan sehingga ia selalu melakukan investigasi yang menyebabkan para bawahannya menjadi kurang kreatif dan inovatif, serta takut untuk membuat kesalahan.

6. Gaya Kepemimpinan Inspektif

Gaya Kepemimpinan di mana seorang pemimpin selalu menuntut kehormatan yang tinggi dari bawahannya, merasa senang apabila dihormati oleh orang banyak, serta sering menggelar kegiatan yang bersifat protokoler.

7. Gaya Kepemimpinan Motivatif

Gaya Kepemimpinan Motivatif di mana seorang pemimpin memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, sehingga dapat menyampaikan setiap pemikiran, kebijakan, dan program kerja kepada bawahannya dengan

baik.

8. Gaya Kepemimpinan Naratif

Gaya Kepemimpinan Naratif di mana seorang pemimpin banyak berbicara mengenai sesuatu yang sebenarnya tidak sedang ia kerjakan atau lebih banyak berbicara daripada menunjukkan kinerja yang baik.

9. Gaya Kepemimpinan Edukatif

Gaya Kepemimpinan Edukatif di mana seorang pemimpin gemar untuk mengembangkan kemampuan para bawahannya melalui pendidikan dan keterampilan sehingga bawahan berkembang menjadi lebih baik.

10. Gaya Kepemimpinan Retrogesif

Gaya Kepemimpinan Retrogesif di mana seorang pemimpin selalu berusaha menghambat kemajuan para bawahannya, atau dengan kata lain mereka lebih senang apabila bawahannya bodoh dan tidak berkembang.

2.1.4 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan Kerja adalah faktor pendorong timbulnya keinginan bekerja dari seorang pegawai, dengan didukung oleh pengetahuan dan kemampuan yang mereka miliki sesuai dengan bidang kerja dan jabatan yang diemban saat ini. Menurut Hasibuan (2017:994), Kemampuan Kerja adalah hasil pekerjaan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, integritas, kesungguhan serta waktu. Kemampuan yang dimiliki seorang pegawai akan membuatnya berbeda dengan pegawai yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Selain itu menurut (Novinia, dkk. 2022), Kemampuan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan bekerja merupakan hal yang penting dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan.

2.1.4.1 Faktor- faktor Kemampuan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:87), faktor-faktor yang mempengaruhi Kemampuan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*).

Merupakan informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa di aplikasikan ke dalam pekerjaan karyawan itu sendiri.

2. Keterampilan (*skill*).

Adalah kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

2.1.4.2 Jenis-jenis Kemampuan Kerja

Menurut Moenir dikutip dalam (Pattarani et al., 2021;24), jenis Kemampuan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan Teknis.

Merupakan pengetahuan dan penguasaan berkaitan dengan proses dan prosedur-prosedur untuk bekerja dan peralatan kerja.

2. Kemampuan Konseptual.

Adalah kemampuan untuk melihat sebuah gambaran kasar mengenali unsur-unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur.

2.1.4.3 Indikator-indikator Kemampuan Kerja

Menurut (Wahyuni 2021), indikator Kemampuan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan.

Pengetahuan merupakan fondasi yang membangun keterampilan dan kemampuan kerja. Pengetahuan terorganisasi dari kinerja yang memadai dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2. Pelatihan.

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi sehingga tenaga kerja non manajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3. Pengalaman.

Tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

4. Keterampilan.

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

5. Kesanggupan Kerja.

Di mana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Adapun indikator kemampuan kerja menurut Handoko (2013:12) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Pendidikan

Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.

2. Faktor Pelatihan

Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan.

3. Faktor Pengalaman Kerja

Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan untuk menunjukkan seseorang di waktu yang lalu.

2.1.5 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Darmadi (2020:242), Lingkungan Kerja terdiri dari semua hal-hal yang terjadi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Hal-hal seperti *air conditioning* dan *lighting* yang baik adalah contohnya.

Menurut Afandi (2021:66-67), menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja mencakup semua hal di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Ini termasuk suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan alat kerja yang cukup. Menurut Budiasa (2021:39), mengatakan bahwa Lingkungan Kerja mencakup semua elemen yang ada di ruang kerja karyawan, baik berwujud maupun tidak berwujud, mempengaruhi mereka secara langsung atau tidak langsung dan memiliki kapasitas untuk mempengaruhi individu dan kinerja pekerjaan mereka.

2.1.5.1 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Mahmudah Enny (2019:58), faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Personal atau individu, meliputi : kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang

diberikan oleh instansi, proses instansi, dan kultur kerja dalam instansi.

5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.5.2 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Affandi (2018:66) , indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Rencana Ruang Kerja.

Hal ini berdampak signifikan terhadap kenyamanan dan penampilan kerja karyawan, termasuk penempatan dan kesesuaian peralatan kerja.

2. Rancangan Pekerjaan.

Meliputi peralatan kerja dan / cara kerja, perlengkapan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan merugikan kesehatan kerja pegawai.

3. Kondisi Lingkungan Kerja.

Pencahayaan dan kebisingan sangat erat kaitannya dengan kenyamanan kerja pekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan pencahayaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kondisi seseorang dalam menjalankan tugas.

4. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Dari pekerjaan tertentu, membutuhkan tempat kerja yang memberikan privasi kepada karyawannya.

Menurut Budiasa (2021:43), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana Kerja

Kondisi yang ada di sekitar pegawai yang menciptakan suasana mempengaruhi pelaksanaan di dalam pekerjaan tersebut.

2. Hubungan dan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Di dalam hubungan pekerjaan yang harmonis pegawai akan bertahan di dalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Tersedianya Fasilitas atau Perlengkapan Kerja

Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting di dalam pelaksanaan kerja guna meningkat kinerja pegawai.

2.1.5.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja tidak hanya berupa benda fisik yang bisa di sentuh dan di lihat. Lingkungan kerja juga menjadi hal abstrak non-fisik yang memengaruhi kinerja seorang pegawai. Fisik dan non-fisik bisa menjadi dua jenis lingkungan kerja, berikut penjelasannya. Menurut Sedarmayanti (2019:39), menyatakan bahwa Jenis lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Merupakan segala aspek berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai. Lingkungan ini meliputi aspek pencahayaan, tata letak, suhu udara, penggunaan warna dan lain sebagainya.

2. Lingkungan kerja non fisik

Adalah semua keadaan non fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Aspek ini meliputi budaya perusahaan dan kondisi kerja seperti *work-life balance*.

2.1.6 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Sinaga (2020:14), didefinisikan sebagai fungsi pekerjaan atau aktivitas individu di dalam suatu perusahaan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Selain itu menurut Afandi (2021:84), menyatakan bahwa kinerja merupakan hal yang diperlukan dalam perusahaan karena untuk mencapai tujuan perusahaan, seseorang di dalam organisasi melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing agar dapat hasil kerja yang sesuai.

2.1.6.1 Faktor-faktor Kinerja

Menurut Adhari (2020:89), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan.

Kemampuan pegawai merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau di

perguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.

2. Motivasi.

Motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi yang diberikan hanya fasilitas-fasilitas yang mendukung kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih optimal.

3. Dukungan yang diterima.

Fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam pelaksana pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas-fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.

Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan. Karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.

5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Fauzi (2020:54), menyatakan bahwa standar kinerja yang efektif bersifat :

1. *Relevance*, berarti terdapat hubungan jelas antara kinerja dengan suatu pekerjaan dan tujuan-tujuan organisasi.
2. *Sensitivity*, mengimplikasikan sistem bahwa penilaian kinerja mampu membedakan yang efektif dan yang tidak efektif.
3. *Reliability*, dapat diandalkan oleh supervisor, rekan sejawat, maupun bawahan.
4. *Acceptability*, dapat diterima semua oleh manajer, supervisor, maupun bawahan.

2.1.6.2 Indikator-indikator Kinerja

Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan , indikator tersebut di antaranya :

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang di nyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).

5. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

Selain itu menurut (Ma'ruf dan Ummul, 2020), indikator Kinerja yaitu :

1. Kuantitas Kerja.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing karyawannya.

2. Kualitas Kerja.

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

3. Tanggung Jawab.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerja Sama.

Mencakup rasa hormat *internal* seperti harga diri, otonomi dan prestasi dan faktor *eksternal* misalnya status, pengakuan dan perhatian.

5. Inisiatif.

Karyawan yang mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas yang inisiatif.

2.1.6.3 Jenis-jenis Kinerja

Menurut Prawirosentoso (2018:65), Jenis kinerja terdiri atas tiga bagian, antara lain :

1. Kinerja Strategik : Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dalam kemampuan adaptasi

perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya di mana dia beroperasi.

2. Kinerja Administratif : Berkaitan dengan kinerja administratif perusahaan, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.
3. Kinerja Operasional : Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian. Kegiatan ini bertujuan untuk melihat persamaan dan perbedaan yang terdapat pada hasil penelitian penulis sebelumnya, sehingga penulis dapat melihat apa saja kekurangan dan kelebihan yang ada pada hasil penelitian yang penulis laksanakan. Pada bagian ini peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilaksanakan, lalu membuat ringkasan, baik penelitian yang sudah dipublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dana Cahya Putra (2015), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gayamsari Kota

Semarang”. Jenis penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif . Hasil dalam penelitian ini bahwa Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gayamsari Kota Bitung. Persamaan penelitian ini sebelumnya dengan penelitian ini adalah, objek yang diteliti adalah sama-sama di kecamatan, metode pendekatan yang peneliti gunakan sama-sama menggunakan metode kuantitatif.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah lokasi dalam penelitian terdahulu di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang, sedangkan dalam penelitian ini berlokasi di Kecamatan Banjarmasin Tengah.

2. Penelitian yang dilakukan Yuni Ilmi Kurniati (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Kinerja Pelayanan Publik Aparatur Pemerintah Pada Kantor Camat Labuhan Badas Kabupaten Sumbawa Provinsi Nusa Tenggara Barat”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kemampuan aparatur dan daya tanggap aparatur terhadap pengetahuan tugas pokok dan fungsi, permasalahan yang terjadi di masyarakat dan kebutuhan respon akan pelayanan yang cepat dan tepat sudah cukup baik.

Adapun persamaan penelitian ini sebelumnya dengan penelitian ini adalah objek yang diteliti adalah sama-sama di kantor kecamatan. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah, objek dalam penelitian sebelumnya adalah Kantor Camat Labuhan Badas Kabupaten Sumbawa Provinsi Nusa Tenggara Barat, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nugraheni Eka Aditya, Salmin Dengo, dan Novie Palar (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kecamatan Girian Kota Bitung”. Jenis penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan fungsional dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tenaga kerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Girian Kota Semarang.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah, objek yang diteliti sama-sama Kantor Kecamatan, dalam penelitian ini sama-sama menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah, Subjek dalam penelitian sebelumnya adalah Kecamatan Girian sedangkan objek penelitian ini adalah Kecamatan Banjarmasin Tengah, dan lokasi penelitian sebelumnya di Kecamatan Girian Kota Semarang sedangkan penelitian ini berlokasi di Kota Banjarmasin.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Khusnul Ratna Sari (2022), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai”. Jenis penelitian ini menggunakan metode data primer, sekunder dan wawancara langsung kepada pegawai Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Magelang. Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa secara parsial gaya

kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Sama-sama meneliti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.
- 2) Jenis dan metode sama-sama menggunakan metode data primer dan sekunder.

Sedangkan perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Lokasi penelitian sebelumnya di Kabupaten Malang sedangkan dalam penelitian ini berlokasi di Kota Banjarmasin.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Raju Ardiansyah, H. Nizar Hamdi, H. Khairul Hadi (2023), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS)”. Jenis penelitian ini merupakan asosiatif peneliti melakukan wawancara langsung dengan Pegawai Pusat Badan Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Sama-sama meneliti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Objek dalam penelitian sebelumnya adalah Badan Pusat Statistik sedangkan objek dalam penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah.
- 2) Lokasi penelitian sebelumnya di Badan pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat sedangkan dalam penelitian ini berlokasi di Kota Banjarmasin.

Berikut peneliti meresmikan dari hasil pemaparan penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2. 1
Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis/Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
					Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
1.	Dana Cahya Putra/2015	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang	Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis seberapa besar Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang	Meneliti Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja	Penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel saja yaitu Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja	Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja

Bersambung.....

.....Sambungan

No	Nama Penulis/Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Persamaan	Perbedaan	
					Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
3.	Nugraheni Eka Aditya, Salmin Dengo, Novie Palar/2019	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kecamatan Girian Kota Bitung	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Lingkungan Kerja berperan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah	Menggunakan metode yang sama yaitu metode kuantitatif	Latar belakang permasalahan yang di hadapi penelitian terdahulu hasil pra survei yang dilakukan masih terlihat adanya masalah Lingkungan Kerja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	Latar belakang permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini terkait Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja
4.	Khusnul Ratna Sari/2022	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	Meneliti Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja	Penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi	Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja
5.	Raju Ardiansyah, H. Nizar Hamdi, H. Khairul Hadi/2023	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Girian Kota Bitung	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan girian Kota Bitung	Menggunakan metode yang sama yaitu metode kuantitatif	Latar belakang penelitian terdahulu hasilnya masih terlihat adanya masalah Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai yang harus diperhatikan	Latar belakang permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini terkait Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja di sekitarnya

Sumber : Data diolah, 2025

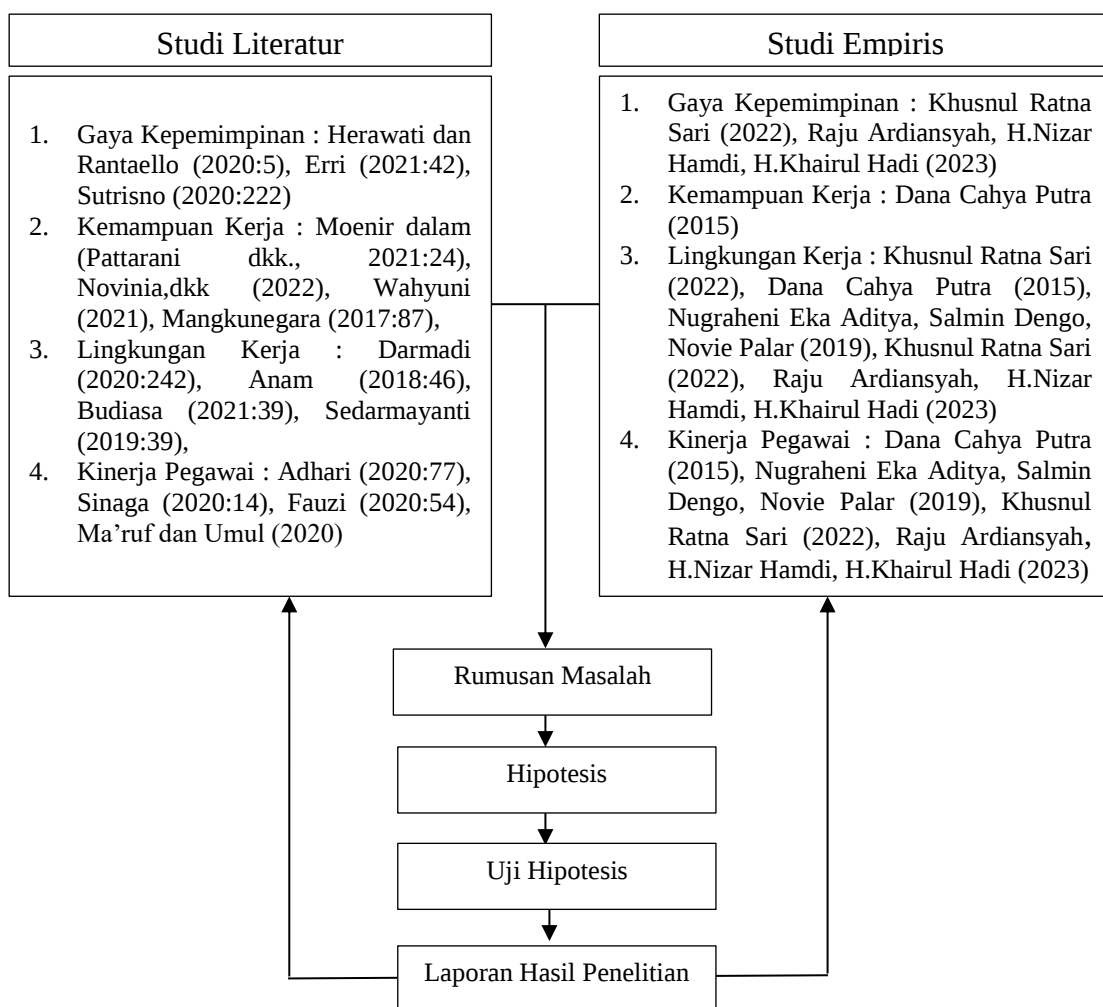
2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah suatu dasar pemikiran yang mencakup gabungan antara teori, fakta, observasi, serta kajian pustaka, yang nantinya dijadikan landasan dalam melakukan menulis karya tulis ilmiah. Kerangka berpikir dapat dianggap visualisasi dalam bentuk diagram yang saling berhubungan. Dalam kerangka berpikir, variabel-variabel penelitian bisa dijelaskan dengan lebih mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti.

Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2019:72), mengatakan bahwa "kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting". Kerangka berpikir menjelaskan pola hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yang ingin diteliti, variabel independen yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, variabel dependen yang diteliti yaitu kinerja pegawai. Subjek penelitiannya adalah pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah. Dengan menunjukkan gaya kepemimpinan yang tepat serta lingkungan kerja yang kondusif maka akan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Setiana (2022:11) faktor gaya kepemimpinan yaitu kepribadian, harapan dan perilaku atasan, karakteristik, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan organisasi, harapan dan perilaku rekan. Faktor Lingkungan Kerja menurut Afandi (2021:66-67), adalah kenyamanan karyawan, perilaku karyawan, kinerja karyawan, dan tingkat stres karyawan.

Kinerja Menurut Mangkunegara (2021:67), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan. Menurut Ma'ruf dan Ummul (2020:99-108), faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Kerangka berpikir penelitian ini digambarkan dalam bentuk bagan. Berikut ini adalah kerangka berpikir yang digunakan peneliti dalam penelitian ini :



Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah, 2025

2.4 Kerangka Konseptual

Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah adalah sebuah lembaga yang menjalankan fungsi sebagai penyelenggaraan urusan umum di tingkat kecamatan. Tujuan utama Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah adalah mewujudkan kondisi masyarakat yang aman, tentram dan tertib, membangun birokrasi sistem pelayanan yang akuntabel, membangun organisasi kelurahan yang baik, optimalisasi pemberdayaan masyarakat dalam pembangunan fisik dan optimalisasi keberdayaan masyarakat.

Gaya Kepemimpinan yang tepat pada Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah dapat meningkatkan motivasi pegawainya dalam menjalankan tugas. Hal ini dapat menciptakan produktivitas kerja yang baik dan mengurangi risiko pengaruh kurang baik terhadap kinerja pegawai. Adapun dampak dari gaya kepemimpinan yang tepat sebagai berikut :

1. Peningkatan kinerja kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi staf kantor kecamatan dan meningkatkan produktivitas, menghasilkan kinerja yang lebih baik.
2. Lingkungan kerja yang positif, pemimpin kantor kecamatan yang baik menciptakan suasana kerja yang mendukung, mempromosikan kolaborasi dan komunikasi yang terbuka.
3. Kepemimpinan yang mendukung pengambilan risiko yang terukur dapat mendorong inovasi dan ide-ide baru pada lembaga kantor kecamatan.
4. Pemimpin kantor kecamatan yang mengedepankan kesejahteraan karyawan cenderung meningkatkan loyalitas dan mengurangi *turnover*.
5. Keputusan pemimpin yang memiliki visi dan strategi yang jelas dapat

mengambil keputusan yang lebih baik untuk perkembangan lembaga kantor kecamatan.

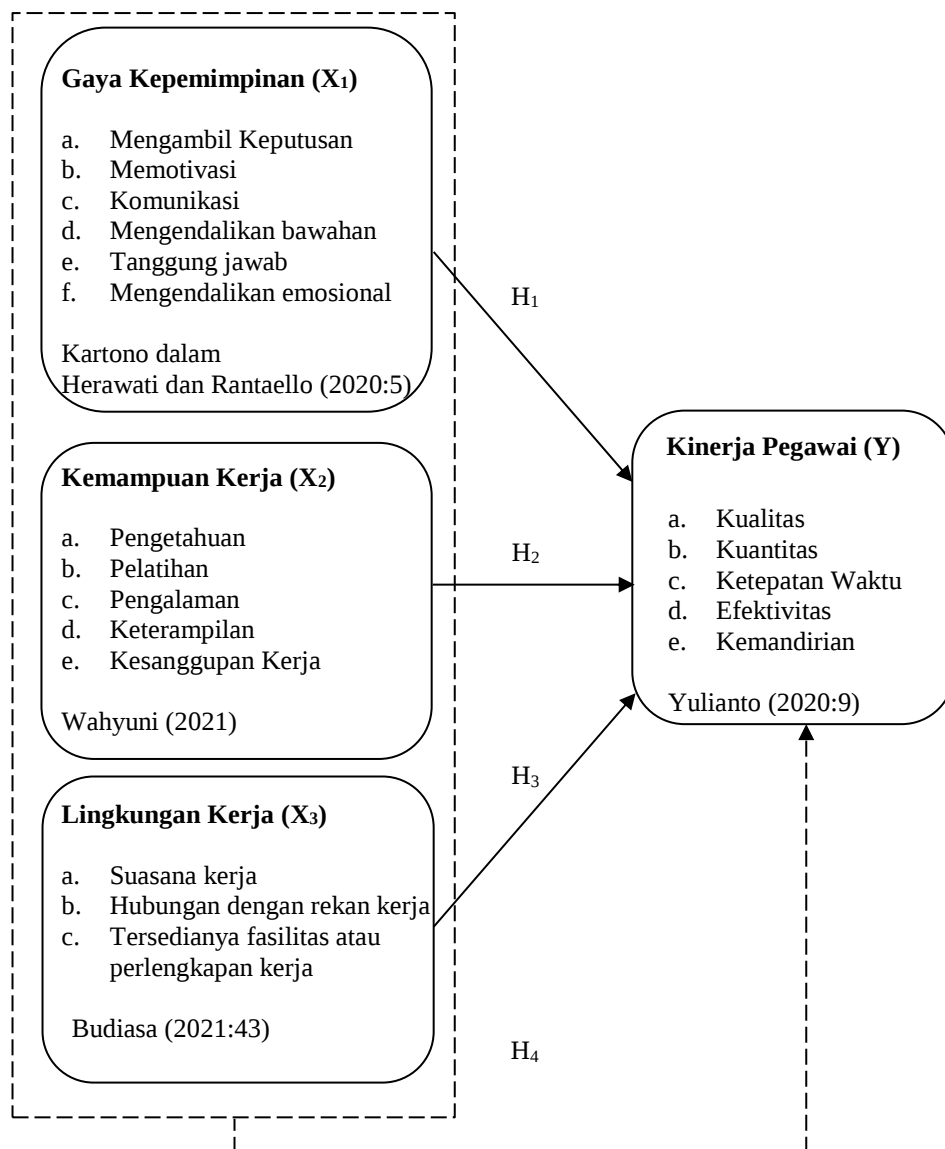
Gaya Kepemimpinan yang tepat pada kantor kecamatan dapat memberikan dampak positif secara menyeluruh dalam menjaga kepercayaan masyarakat dan efisiensi administratif. Sebaliknya, tidak tepatnya gaya kepemimpinan dapat mengakibatkan ketidakpuasan terhadap masyarakat dan staf kantor, kehilangan kepercayaan, dan potensi penyalahgunaan kekuasaan. Menurut Veitzhal Rivai (2018:53), mengemukakan bahwa seseorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan terhadap instansi atau organisasinya.

Kemampuan Kerja yang baik pada Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah dapat meningkatkan efektivitasnya dalam melayani masyarakat. Hal ini dapat mempercepat penyelesaian permasalahan masyarakat, meningkatkan kepercayaan masyarakat. Adapun dampak kemampuan kerja yang baik yaitu :

1. Kemampuan kerja yang baik membuat pegawai Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat.
2. Kinerja yang efektif dapat menciptakan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan publik Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah.
3. Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah yang berkinerja tinggi dapat meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap layanan administrasi.

Menurut Afandi (2018:66), faktor Lingkungan Kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, tingkat *visual privacy* dan *accoustical*

privacy. Lingkungan kerja yang positif dapat mendukung efektivitas lembaga / instansi menjalankan fungsi, tujuan dan tanggung jawabnya. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka penelitian sekarang adalah mengembangkan dan melanjutkan dari penelitian sebelumnya tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah. Berikut ini adalah kerangka konseptual hasil penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian :



Gambar 2. 2
Kerangka Konseptual

Sumber : Data diolah , 2025

Keterangan :

————→ : Pengaruh secara parsial

-----> : Pengaruh secara simultan

Berdasarkan gambar di atas, dapat dijelaskan dalam penelitian ini bahwa terdapat tiga variabel bebas yakni (gaya kepemimpinan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja) serta terdapat satu variabel terikat yaitu (kinerja). Kerangka

konseptual tersebut berguna untuk mengarahkan peneliti dalam melakukan penelitiannya. Keterangan variabel :

1. Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja
2. Variabel Terikat : Kinerja Pegawai

2.4 Hipotesis

Menurut Ismael Nurdin dan Sri Hartati (2019), Hipotesis adalah suatu kesimpulan sementara yang belum final, jawaban sementara dugaan sementara, yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel. Berdasarkan kerangka konseptual di atas, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah.
- H₂: Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah.
- H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah.
- H₄: Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmasin Tengah.