

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemimpin merupakan seorang yang memiliki posisi yang paling berpengaruh di perusahaan atau sebuah organisasi yang harus memiliki kepribadian yang baik dan dapat mempertanggung jawabkan seluruh kinerja pegawai. Di dalam perusahaan atau organisasi harus mempunyai kepemimpinan yang efektif dan efisien agar dapat bermanfaat di masa yang akan datang dalam menjalani beban tugas yang dikerjakan. Hal ini bertujuan untuk tetap lancar dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Untuk mencapai tujuan suatu instansi yang telah ditargetkan diperlukan adanya prestasi kerja dan gaya kepemimpinan.

Pemimpin juga harus fleksibel dalam segala potensi yang dimiliki para pegawai dan segala permasalahan yang dihadapi pegawai tersebut. Kepemimpinan merupakan seorang yang diakui para pegawai sebagai pemimpin yang memimpin perusahaan agar tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan. Peran gaya kepemimpinan ini menentukan faktor keberhasilan atau kegagalannya sebuah perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin yang berpengaruh pada para pegawai. Maksudnya adalah cara pemimpin mengambil tindakan ini sangat berpengaruh kepada seluruh anggota serta diikuti bersama yang sudah diperintahkan oleh pimpinan dengan tujuan ingin mencapai tujuan bersama. Adanya pemimpin yang efektif dan efisien ini dapat meminimalisir sebuah kegagalan yang terjadi. Pemimpin harus tanggap dalam suatu perubahan dan selalu memperhatikan seluruh sumber daya manusia yang ada di dalam

perusahaan tersebut. Kepemimpinan merupakan ketrampilan untuk meyakinkan orang-orang agar mengusahakan secara tegas tujuannya dengan penuh semangat. Pemimpin juga harus bersifat terbuka dan netral kepada seluruh pegawai dengan notabene apapun yang terjadi di lingkungan internal maupun eksternal pemimpin tidak akan berpihak kepada siapapun dan tetap akan menjalani bagaimana harusnya sebagai seorang pimpinan.

Untuk mencapai hasil kerja yang baik dan maksimal harus didukung dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat. Lingkungan kerja yang nyaman bagi para pegawai dapat mendongkrak aktivitas yang dilakukan sehari-hari. Tetapi lingkungan kerja juga bisa menjadi kendala yang sangat mempengaruhi kinerja seluruh pegawai karena tidak adanya sarana dan prasarana yang mencukupi seluruh kegiatan yang dibuat instansi tersebut. Selain itu, sumber daya manusianya juga dibutuhkan sebagai faktor utama penggerak di bidang ketenagakerjaan yang harus memiliki kualitas yang baik. Faktor lingkungan kerja yang nyaman ditentukan dari penerangan, suara kebisingan, penggunaan warna pada ruangan, kebersihan, ruang gerak yang luas, serta keamanan dalam hubungan antar pegawai.

Prestasi kerja yaitu suatu hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan pimpinan kepada pegawai. Tujuan adanya prestasi ini adalah untuk mengukur sejauh mana pegawai itu dapat menyelesaikan pekerjaan dan hal ini juga sebagai dasar keputusan promosi dan mengevaluasi kerja pegawai. Prestasi kerja ini menentukan pencapaian produktivitas perusahaan yang tinggi. Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Namun, yang terjadi pada Kantor

Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan ialah kurangnya motivasi dari Pimpinan terhadap pegawai yang menyebabkan pegawai kurang produktif. Lingkungan kerja yang kurang memadai membuat pegawai tidak bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang produktif. Fasilitas di Kantor ini banyak yang mengalami kerusakan, kurang perawatan, dan tidak terpenuhi yang membuat pegawai tidak produktif melakukan pekerjaan. Seperti, komputer yang sering mengalami gangguan dan printer untuk mencetak buku pelaut mengalami gangguan sistem. Serta, sistem portal web sering mengalami kerusakan atau error sehingga memperlambat aktifitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan pelaut tidak bisa memasukkan permohonan kedalam sistem dan lemahnya keamanan Kantor. Alat transportasi juga kurang difasilitasi, hal ini yang menghambat aktifitas para pegawai.

Untuk mencapai sebuah target kantor Kepala devisi seharusnya memberikan arahan dan motivasi serta penghargaan kepada pegawai yang telah mencapai target. Namun, yang terjadi di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas pelabuhan Utama Belawan adalah gaya kepemimpinan otoriter yaitu kepemimpinan yang terlalu dominan, mementingkan kepentingan diri sendiri, dan kurangnya motivasi dalam memberikan arahan kepada pegawai. Serta memberikan sepenuhnya wewenang kepada pegawai tanpa arahan yang jelas. Seperti, pimpinan yang cenderung membiarkan pegawai bekerja sendiri tanpa arahan yang jelas dan kurang memberikan motivasi. Hal tersebut dapat membuat kurang pencapaian pegawai.

Upaya mencapai hasil yang baik dan sesuai diperlukan suatu kebijakan yang telah diatur dan faktor yang dapat memotivasi seluruh pegawai yaitu dorongan

dan semangat para pegawai yang telah diberikan pimpinan agar seluruh pegawai tidak merasa tertekan dan terbebani dalam menjalankan pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Adanya lingkungan yang baik dan pimpinan yang baik maka seluruh pegawai dapat fokus dengan keinginannya untuk mencapai tujuan prestasi tersebut.

Prestasi Kerja yang ada di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan kurang diperhatikan oleh para pimpinan kepada pegawai. Seperti para pegawai sering melaksanakan kerja lembur, kurangnya sarana pendukung dalam sistem pengupahan yang setimpal dengan apa yang dikerjakan pegawai sehingga dapat menghambat prestasi para pegawai.

Faktor utama keberhasilannya Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan ini kuncinya ada pada pimpinan yang dimana setiap pergantian pimpinan selalu berubah-ubah peraturan yang ditetapkan pada pimpinan sebelumnya sehingga peraturan yang tidak konsisten ini bakal mempengaruhi prestasi para pegawai.

Maka saya sebagai penulis sangat tertarik dengan judul : **“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kantor Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari beberapan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja Kantor

Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan dan diinformasikan permasalahan yang ada pada instansi yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan keadaan pegawai dapat menurunkan kinerja pegawai dalam mencapai prestasi kerja pegawai dan Kurangnya kepuasan pegawai pada pencapaian hasil penilaian prestasi yang diberikan pimpinan terhadap pegawai
- b. Fasilitas yang tidak memadai dan masih banyak kerusakan di dalam lingkungan kerja membuat pegawai tidak produktif dalam bekerja.
- c. Kurangnya penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dalam pekerjaan disetiap bidang Kantor.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar dapat memudahkan penelitian ini maka dilakukan batasan masalah yang telah dirumuskan pada rumusan masalah. Karena ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja pada pegawai yaitu, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, prestasi pegawai, perilaku pemimpin dan sebagainya.

Adapun terdapat Batasan masalah sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan
- b. Lingkungan kerja
- c. Prestasi pegawai

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, berikut adalah sumber rumusan masalah :

- a. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- b. Apakah lingkungan kantor berpengaruh terhadap prestasi pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- c. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan?
- b. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan?
- c. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat diharapkan sebagai referensi untuk penelitian di masa yang akan datang serta menambah wawasan dan informasi kepada pihak-pihak terkait.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi penulis, dapat memenuhi tugas akhir dalam menyelesaikan program sarjana/strata1 (S1)
- b. Bagi Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan, menjadi bahan pertimbangan dalam evaluasi SDM dan dapat memberikan informasi mengenai kebijakan dan aspek SDM secara lebih baik.
- c. Bagi pembaca, hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan dan sebagai referensi pembaca dan bagi pihak yang membutuhkan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Prestasi kerja

2.1.1.1 Pengertian Prestasi kerja

Prestasi merupakan pencapaian hasil yang telah dilakukan oleh seseorang maupun kelompok pada sebuah organisasi atau perusahaan dalam melakukan pekerjaan yang mempunyai nilai dengan tujuan meningkatkan performa pekerjaannya. Prestasi bisa disebut dengan performance atau kinerja. Prestasi didefinisikan sebagai “achievement” yang berarti pencapaian.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara 2013).

Sedangkan menurut Hasibuan (2014 : 94) Prestasi kerja ialah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu,

Menurut buku Dharma (2018:1) mendefinisikan “Prestasi kerja merupakan proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.”

Menurut Hasibuan (2014:97), ada beberapa aspek yang dinilai dari prestasi kerja mencakup sebagai berikut:

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi kerja

- c. Kejujuran
- d. Kedisiplinan
- e. Kreativitas
- f. Kerja sama
- g. Kepemimpinan
- h. Kepribadian
- i. Prakarsa
- j. Kecakapan
- k. Tanggung jawab

Keberhasilannya sebuah perusahaan dilihat dari kualitas pegawainya dalam mencapai prestasi kerja yang dapat mendorong keberhasilannya perusahaan tersebut, dengan adanya kualitas para pegawai inilah yang akan menjadi acuan suatu tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan atau organisasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Handoko (2014:193) yaitu:

1. Motivasi

Motivasi merupakan suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

3. Tingkat stres

Tingkat stress merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

4. Kondisi fisik pekerjaan

Kondisi fisik pekerjaan merupakan suatu situasi yang ada pada lingkungan kerja karyawan.

5. Sistem kompensasi

Sistem kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja yang telah dilakukan.

6. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan sesuatu variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi yaitu :

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Maksudnya, pegawai yang mempunyai IQ diatas rata-rata dan punya pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja,

2.1.1.3 Indikator Prestasi Kerja

Menurut sutrisno (2016) bahwa ada 6 aspek pengukuran prestasi kerja bagi organisasi antara lain :

- a. Hasil kerja, tingkat mengerjakan tugas sesuai target.
- b. Pengetahuan, tingkat pengetahuan yang baik.
- c. Inisiatif, tingkat berinisiatif dalam menyelesaikan tugas.
- d. Disiplin waktu, tingkat menaati aturan jam kerja.
- e. Kerjasama, tingkat hubungan kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja.
- f. Sikap, tingkat berperilaku yang baik.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

Pemimpin adalah orang yang berfungsi untuk memimpin atau orang yang dapat membimbing atau menuntun. Kepemimpinan berasal dari kata “to lead” yang artinya memimpin atau menunjukkan sedangkan “leader” yaitu pemimpin atau orang yang menunjukkan jalan, dapat pula berarti mengepalai suatu pekerjaan. Jadi kepemimpinan merupakan hal yang berhubungan dengan tuntunan. Kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan (activity) pemimpin yang terkait dengan posisi dan perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan harus mempunyai sifat yang melekat dari seorang pemimpin yaitu kepribadian (personality), kemampuan (ability), dan kesanggupan.

Kepemimpinan menurut Effendi (2014) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seorang untuk memengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan yang diinginkan. Sedangkan menurut Wijono (2018)

kepemimpinan adalah suatu usaha dari seseorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi bawahan. Teori gaya kepemimpinan ini lebih mengarah bagaimana pemimpin mempengaruhi semua bawahan agar sukarela mau melakukan kegiatan dan Tindakan Bersama yang diperintahkan oleh pemimpin tanpa merasa adanya tekanan. Menurut Kartini Kartono (2008) mendefinisikan “gaya kepemimpinan merupakan pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersiapkan orang-orang”. Pendapat lain mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey 2004).

Berdasarkan uraian diatas bahwa gaya kepemimpinan itu adalah pola perilaku yang dilakukan oleh pemimpin yang harus dipatuhi oleh bawahan melalui Tindakan Tindakan yang dapat mempengaruhi bawahan. Gaya kepemimpinan dibedakan menjadi 3 pola dasar yaitu :

1. Gaya mengutamakan pelaksanaan tugas
2. Gaya mengutamakan kerja sama
3. Gaya mengutamakan hasil

Dengan adanya pola gaya kepemimpinan inilah yang selalu mementingkan hasil dan harus dicapai seluruh anggota organisasi dalam melaksanakan kegiatan tertentu. Hasil ini akan meningkatkan produktivitas para anggota tanpa melihat cara pencapaiannya.

2.1.2.2 Ciri Ciri Gaya kepemimpinan

Menurut siagian (2006) ciri gaya kepemimpinan terdapat lima tipe yaitu :

1. Gaya kepemimpinan otokratis mempunyai ciri :
 - a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
 - b. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
 - c. Menganggap bawahan sebagai alat semata mata
 - d. Tidak menerima pendapat, saran, dan kritik dari anggotanya
 - e. Terlalu bergantung pada kekuasaan formal
 - f. Cara menggerakkan bawahan dengan paksaan
 - g. Sering mencari kesalahan atau menghukum
 - h. Kesalahan dirinya ditimpakan ke orang lain
2. Gaya kepemimpinan militeristis mempunyai ciri :
 - a. Senang kepada formalitas yang berlebihan
 - b. Menggemari upacara untuk berbagai keadaan
 - c. Menuntut disiplin dan kaku pada bawahan
 - d. Tidak ada kata lain untuk melaksanakan tugas, kecuali kata “siap”
3. Gaya kepemimpinan paternalistis mempunyai ciri ;
 - a. Bersifat terlalu melindungi atau overprotective
 - b. Sering bersikap mahatahu
 - c. Inovasi hanya berasal dari atasan
 - d. Jarang memberi kesempatan kepada bawahan untuk ambil keputusan
4. Gaya kepemimpinan karismatis, mempunyai ciri :
 - a. Keikutsertaan anggota bersifat buta
 - b. Mempunyai daya penarik yang besar

- c. Seolah olah mempunyai kekuatan ghaib
 - d. Para pengikut bersifat emosional daripada rasional
5. Gaya kepemimpinan bersifat demokratis, mempunyai ciri :
- a. Senang menerima saran, kritik, dan pendapat
 - b. Mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan
 - c. Memberikan kebebasan
 - d. Berusaha mengambil keputusan secara demokratis
 - e. Tidak memaksakan kehendak kepada bawahan

2.1.2.3 Fungsi Gaya Kepemimpinan

Siagian (2004) mengatakan bahwa fungsi kepemimpinan mencakup 5 tugas dalam menjalankan kepemimpinan pemerintahan sebagai berikut :

- a. Pemimpin sebagai penentu arah
- b. Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara
- c. Pimpinan sebagai komunikator
- d. Pimpinan sebagai mediator
- e. Peranan pimpinan selaku integrator

2.1.2.4 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Adapun menurut H. Joseph Reitz dalam Rahayu dkk (2017) menyatakan bahwa melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, sebagai berikut:

- a. Kepribadian (personality), ialah pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai dan pengalamannya yang akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.

- b. Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya.
- c. Karakteristik, merupakan harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai.
- d. Kebutuhan tugas, adalah setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pimpinan.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f. Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

2.1.2.5 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut pendapat Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dinilai dari beberapa indikator yaitu :

- a. Kemampuan Mengambil Keputusan
- b. Kemampuan Memotivasi
- c. Kemampuan Komunikasi
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- e. Tanggung Jawab
- f. Kemampuan Mengendalikan Emosional

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat berperan penting demi kenyamanan seluruh pegawai yang harus selalu diperhatikan oleh

pihak manajemen. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif ini sangat mempengaruhi kondisi dan stabilitas kinerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang memuaskan. Hal ini sangat perlu diperhatikan setiap saat agar tidak ada terjadinya kendala-kendala yang tidak diinginkan para pegawai sehingga dapat menghentikan aktivitas pegawai.

Adapun menurut Edy Sutrisno (2012) menyatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Berdasarkan teori yang sudah dikemukakan di atas berarti lingkungan kerja ialah kegiatan seluruh sarana dan prasarana yang sangat berpengaruh pada metode kerja dan pelaksanaan pekerjaan baik pada seseorang maupun kelompok.

2.1.3.2 Faktor Faktor Lingkungan Kerja

Faktor yang dapat menimbulkan resiko di lingkungan kerja seperti kecelakaan dan penyakit yang dapat mempengaruhi aktivitas para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017):

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja

- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau tidak sedap di tempat kerja
- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi di tempat kerja
- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan di tempat kerja

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) terbagi menjadi 4 sebagai berikut:

1. Pencahayaan Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
2. Warna adalah faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan.
3. Udara Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
4. Suara Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel II-1 Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Cahyo et al., 2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Essentra Indonesia, Sidoarjo	Ditemukan bahwa total mean variable gaya kepemimpinan.transaksional diperoleh nilai sebesar 3,60 yang artinya bahwa selama ini para karyawan memberikan penilaian baik atas gaya kepemimpinan transaksional dalam hal ini mengenai contingent reward dan management by-exception.
Kurniawan, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja yang Berdampak pada Prestasi Kerja BPN Kepulauan Provinsi Bangka Belitung	Diketahui bahwa Variabel lingkungan kerja masih kurang pengaruhnya dibandingkan dengan variabel lainnya untuk itu perlu diperhatikan untuk memberikan kebijakan yang baik terhadap lingkungan kerja pegawai

(Indah Zuana et al., 2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Jamsostek Kantor Cabang Malang	Ditemukan bahwa Lingkungan kerja karyawan sangatlah berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman pada karyawan. Rasa nyaman dan senang akan mempengaruhi seseorang untuk lebih giat, tekun dan bersemangat dalam bekerja begitu juga sebaliknya bila keadaan lingkungan kerja buruk maka mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karyawan.

Sumber: Jurnal terdahulu

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja

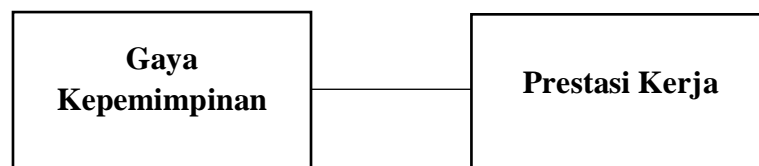
Menurut Rivai dan Mulyadi (2011) definisi Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan

adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut hasil penelitian Harbelia dan Teni (2018) yaitu kepemimpinan yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan gaya disesuaikan dengan keadaan dan kondisi lingkungan kerja. Kerjasama yang baik antara pemimpin dan pegawai dapat lebih meningkatkan prestasi dalam bekerja. Dan Masih terdapat kekurangan pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai seperti ketepatan waktu, kehadiran pegawai.

Gambar II-1

Pradigma Penelitian



Sumber : Harbelia Retna Kumala, Teni Agustina (2018)

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Lingkungan kerja punya pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang akan meningkatkan suatu kinerja pegawai. Menurut Nitisemito (2015) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Menurut penelitian Citra Indah Zuana dkk (2014) lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Gambar II-2 Pradigma Penelitian



Sumber : Citra Indah Zuana dkk (2014)

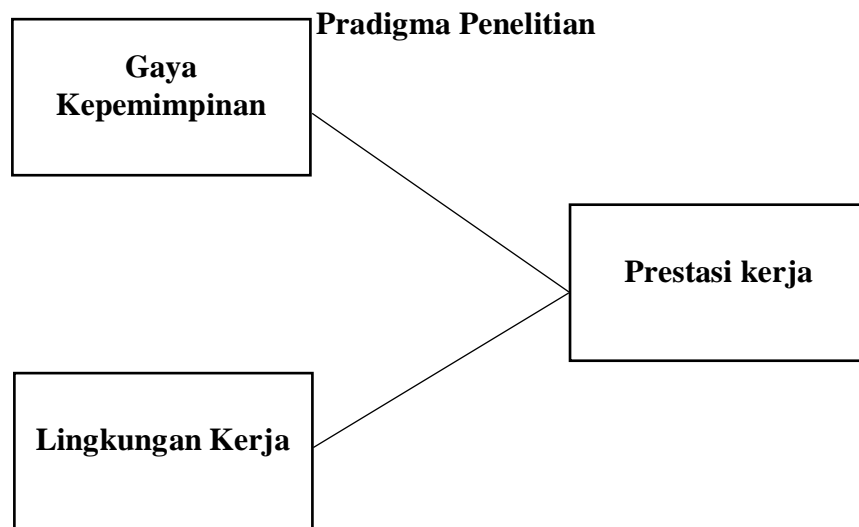
2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Untuk mengetahui prestasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi hasil dalam mencapai keberhasilan antara lain kepemimpinan dan lingkungan kerja pegawai tersebut.

Fuchrudi (2004) mengemukakan kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntut, menggunakan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu usaha atau tujuan-tujuan tertentu.

Sedarmayanti (2017) mengemukakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan landasan teori dan rumusan masalah penelitian, peneliti mengidentifikasi 2 variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diperkirakan mempengaruhi prestasi kerja.

Gambar II-3

Sumber : Rizki Kurniawan dan Ahmad Yani Hazir (2019)

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

- a. Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- b. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.
- c. Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Utama Belawan.