

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak sebuah organisasi, baik tersebut di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki faedah sebagai aset sampai-sampai harus diajar dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua, yaitu SDM makro yakni jumlah warga dalam umur produktif yang terdapat di suatu wilayah, dan SDM mikro dalam makna sempit yaitu pribadi yang bekerja pada suatu institusi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu urusan yang sangat urgen dan mesti dipunyai dalam upaya menjangkau tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya insan adalah elemen utama organisasi dikomparasikan dengan unsur sumber daya yang lain laksana modal, teknologi, sebab manusia tersebut sendiri yang bakal mengendalikan hal lain

Untuk mengungkap fenomena tentang kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Marelan maka peneliti melakukan wawancara dengan camat Medan marelan. Dari hasil wawancara tersebut dapat penulis simpulkan bahwa fenomena kinerja pegawai yang terjadi saat ini antara lain kualitas kerja pegawai ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan masyarakat yang kurang memuaskan karena masih ada masyarakat yang protes pada pegawai karena dianggap kurang merespon permintaan masyarakat, rata-rata pegawai masih kurang memenuhi

keinginan yang ditetapkan oleh pemerintah, seperti adanya masyarakat yang tidak terlayani, kinerja karyawan kepada masyarakat yang belum maksimal dan sesuai dengan harapan pemerintah, ketepatan waktu pada kantor dianggap tidak sesuai target seperti lama waktu seorang pegawai dalam melayani masyarakat dan waktu pegawai dalam membuat laporan.

Salah satu faktor dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Marelan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Pusparani,2021). Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung seperti fasilitas kerja berupa, meja, komputer, kursi, penerangan, suhu udara, kelembapan, sirkulasi, udara, kebersihan tempat kerja dan jam kerja yang sesuai. Sementara untuk lingkungan kerja yang non fisik adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Surjosuseno, 2015)

Lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan secara optimal, Oleh karna itu, jika sebuah kantor menginginkan hasil kerja yang optimal maka kantor tersebut harus memperhatikan kenyamanan pegawai agar pegawai semangat dan nyaman dalam melaksanakan perintah yang diberikan pimpinan sehingga memenuhi kepuasan

dan meningkatkan kinerja pegawai. Pernyataan tersebut diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arianto, D. A. N. (2013), serta penelitian Adha, Qomariah, Hafidzi (2019) kesemuanya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Marelan adalah gaya kepemimpinan. Pegawai memegang peran penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik supaya kinerja pegawai bisa lebih optimal. Peranan seorang pemimpin sangat menentukan kegagalan atau keberhasilan suatu perusahaan. Pemimpin memegang kunci untuk mengendalikan sebuah perusahaan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan perusahaan. Selain itu, pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan efektif yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja para bawahannya. Pernyataan tersebut diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh DP, M. K. (2018), Efendi (2020), serta penelitian Rosalina, Wati (2020) dan Jamaludin (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan bersama, pegawai yang ada di Kantor Camat Medan Marelan perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain

dipertemukan untuk digerakkan kearah yang sama. Dengan demikian berarti perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan atasan di kantor Camat Medan Marelan

Berdasarkan dari uraian, fenomena dan penelitian terdahulu di atas, maka peneliti ingin menguji kembali apakah faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu disini peneliti melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Marelan.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih ada masyarakat yang protes pada pegawai karena dianggap kurang merespon permintaan masyarakat.
2. Rata-rata pegawai masih kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh pemerintah.
3. Target kredit kepada masyarakat yang harus dipenuhi dalam satu bulan belum sesuai harapan.
4. Waktu seorang pegawai dalam melayani masyarakat masih perlu peningkatan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, serta kurangnya waktu, dan ilmu yang penulis miliki, maka penulis memberikan ruang lingkup dari masalah yang akan diteliti hanya pada masalah, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan indentifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- a. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Merelan?
- b. Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Marelan?
- c. Bagaimana lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Marelan?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.

1.6. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. **Manfaat Teoritis.**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan melatih cara berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan khususnya di lingkup manajemen sumber daya manusia.

b. **Manfaat Praktis**

c. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi pegawai dalam upaya untuk mengevaluasi, memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.

d. Sebagai referensi atau bahan pustaka untuk penelitian sejenis dimasa-masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja individu, tim, atau organisasi dapat mencapai tujuan seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Peningkatan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti diharapkan. Dengan melakukan peningkatan kinerja, diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik lagi. Namun, peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan apabila prestasi kerja tidak seperti diharapkan. Peningkatan kinerja harus pula dilakukan walaupun seseorang, tim atau organisasi telah mampu mencapai prestasi kerja yang diharapkan karena organisasi, tim maupun individu di masa depan dapat menetapkan target kuantitatif yang lebih tinggi atau dengan kualitas yang lebih tinggi. Dengan cara pendekatan seperti ini, dapat membuka peluang bagi organisasi, tim, dan individu untuk mengembangkan dirinya dan meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja dilakukan dengan melibatkan segenap sumber daya manusia dalam organisasi dan meliputi peningkatan seluruh proses manajemen kinerja.

Beberapa ahli mendefinisikan kinerja secara berbeda, misalnya Moeheriono (2012) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai

tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Abdullah (2013) dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah tolak ukur untuk melakukan penilaian terhadap hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur dalam periode tertentu.

Kinerja didalam organisasi sangat bervariasi antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Variasi kinerja tersebut disebabkan karena kemampuan pegawai yang berbeda-beda sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan akan bervariasi pula.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa ahli SDM mengemukakan pendapat yang berbeda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

a. Faktor kemampuan :

Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job) .

b. Faktor motivasi:

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

c. Faktor organisasi :

Semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik.

Mangkunegara (2006:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal : “Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.”

Hasibuan (2014:114) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah : a) motivasi kerja, b) karakteristik pekerjaan, c) budaya organisasi, d) gaya kepemimpinan, e) kepuasan kerja, dan e) komitmen organisasi.

2.1.1.3. Indikator Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja dalam penelitian ini maka indikator kinerja, menurut Mangkunegara (2009:54), Ia berpendapat untuk mengukur apakah pegawai berkinerja baik pada pekerjaan mereka. pengukuran kinerja pegawai dapat bervariasi berdasarkan sifat pekerjaan, jenis organisasi dan sektor organisasi. Secara umum kinerja pegawai diukur dengan :

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja dilihat dari pemahaman seorang pegawai dengan menilai seberapa terampil pegawai menyelesaikan pekerjaannya

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja ditunjukkan melalui jumlah yang dihasilkan dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan

c. Konsistensi Kerja.

Konsistensi dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan, dan kehati-hatian

d. Sikap kerja.

Sikap kerja ini menunjukkan bagaimana pegawai bersikap dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan sikap yang baik dalam melaksanakan pekerjaan tentunya akan memperoleh hasil pekerjaan yang maksimal.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Sunyoto (2012:43) mengemukakan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Kemudian Arista (2020:1074) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi. Kusumastuti, dkk (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya seperti lingkungan sekitarnya, metode kerja dan pengaturan kerja yang digunakan untuk menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung seperti metode kerja dan pengaturan kerja yang digunakan untuk menjalankan pekerjaan. Sehingga terbentuklah lingkungan kerja yang baik dan menghasilkan pekerjaan yang optimal, tenang, dan memiliki produktivitas tinggi.

2.2.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi kedalam dua jenis yaitu Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja Non fisik (Pusparani, 2021: 534-543). Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung seperti fasilitas kerja berupa meja, komputer, kursi, penerangan, suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, kebersihan, keamanan tempat kerja, dan jam kerja yang sesuai. Sementara untuk lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Surjosuseno, 2015:175-179).

Menurut Sedarmayanti (2014:21), lingkungan kerja terbagi kedalam 2 jenis yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum merupakan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dibagi atas dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Hamdi (2013:32) menyatakan bahwa terdapat delapan faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Penggunaan warna
4. Suara
5. Ruang gerak
6. Kebisingan
7. Kebersihan
8. Keamanan

Kemudian Hasibuan (2014:159) menjelaskan terdapat tujuh faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak organisasi yang kurang memperhatikan masalah warna sehingga membuat karyawan tidak terlalu bersemangat karena tidak nyaman akan ruang kerjanya sendiri. Seharusnya suatu organisasi dapat memilih nuansa pewarnaan yang tepat seperti warna pastel yang dapat membuat karyawannya semangat, nyaman dan senang di dalam ruangan sehingga akan berefek pada pengerjaan tugas yang maksimal.

2. Penerangan

Penerangan di dalam ruangan kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3. Udara

Di dalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Sehu udara yang

terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Suara Bising

Suara yang terlalu berisik dapat mengganggu k Suara yang terlalu berisik dapat mengganggu konsentrasi karyawan lain dalam bekerja dan menimbulkan kinerja yang kurang optimal. Sehingga di dalam organisasi seharusnya diberlakukan penggunaan nada suara yang tidak terlalu tinggi atau memperkecil suaranya jika ingin berkomunikasi dengan rekan kantor agar tidak mengganggu karyawan yang lain.

5. Ruang Gerak

Jika sebuah organisasi mengharapkan hasil kinerja pegawai yang tinggi maka organisasi harus menyediakan fasilitas tempat kerja yang cukup luas untuk seorang karyawan. Penyediaan ruang gerak yang cukup untuk masing-masing karyawan bermanfaat untuk memberikan ketenangan dalam pengerjaan tugas yang maksimal.

6. Keamanan

Rasa aman bagi seorang karyawan akan mempengaruhi konsentrasi seorang karyawan dalam bekerja. Jika keamanan ditempat kerja kurang baik maka akan berdampak pada kurangnya konsentrasi pegawai karena perasaan khawatir dan tidak nyaman.

7. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat dan nyaman di pandang dan menimbulkan aura positif untuk orang sekitarnya.

2.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Hasibuan (2014:161) menjelaskan tiga indikator lingkungan kerja pegawai yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan yang terjalin sesama rekan kerja yang mengandung keharmonisan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.

3. Tersedianya fasilitas untuk pegawai

Fasilitas yang dimaksud pada bagian adalah fasilitas sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung kelancaran dalam pengerjaan tugas secara cepat dan maksimal

2.3. Gaya Kepemimpinan

2.3.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Siagian (2014:121) mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas seseorang dan kelompok dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedarmayanti (2014 :19) merumuskan pengertian kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang lain agar mau diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mangkuprawira (2014:24) mengemukakan, kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan untuk bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar tetap mengarah kepada apa yang telah ditetapkan sebelumnya di dalam perencanaan. Hanya seorang pemimpin belum tentu mempunyai kepemimpinan, sedangkan seorang yang mempunyai kepemimpinan otomatis adalah pemimpin.

Pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinan yang baik akan mendatangkan loyalitas atau kesetiaan dari kelompok orang yang menjadi bawahannya. Loyalitas bawahan merupakan keuntungan berharga yang tak

dapat dinilai dengan materi, karena bersumber dari keikhlasan, ketaatan dan kemauan dari setiap pribadi itu sendiri. Dengan demikian kepemimpinan yang baik sangat berdampak positif terhadap peningkatan semangat kerja pegawai.

Dari kedua defenisi yang dikemukakan di atas, dapat dimengerti bahwa kepemimpinan mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, karena seorang pemimpin adalah motor dari semua sumber penggerak dan mengarahkan organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dimana kepemimpinan terjadi proses mempengaruhi tindakan, perbuatan, kepercayaan, pemikiran ataupun perasaan orang lain agar sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemimpin. Kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin antara lain :

- a. Kapasitas, kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara atau verbal, fasilitas, keaslian dan kemampuan menilai.
- b. Prestasi gelar kesarjanaan ilmu pengetahuan.
- c. Partisipasi aktif, memiliki *sociability* tinggi, mampu bergaul kooperatif atau suka bekerjasama
- d. Tanggung jawab, mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri dan mempunyai hasrat untuk unggul.
- e. Mempunyai status, memiliki kedudukan sosial, ekonomi cukup tinggi, populer dan tenar

Dari uraian di atas, dapatlah disimpulkan bahwa seorang pemimpin supaya dapat apa yang diinginkan harus mempunyai

kemampuan untuk memancarkan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk mencapai tujuan - tujuan yang telah ditentukan. Dan dari beberapa pengertian di atas, dapatlah dilihat bahwa dalam kepemimpinan terdapat unsur - unsur :

- a. Kepemimpinan mempengaruhi orang lain.
- b. Kemampuan menggerakkan tingkah laku bawahan.
- c. Untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Robbins (2012:33), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

Hasibuan (2014:23) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Fungsi gaya kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan diluar situasi ini. Menurut Rivai (2009:53), terdapat 5 (lima) fungsi pokok dari kepemimpinan yang dijalankan di dalam suatu organisasi, yaitu :

- a. Fungsi Instruktif, yaitu komunikasi satu arah antara pemimpin dan bawahannya yang bersifat perintah dan akan melaksanakan keefektifan dari suatu pekerjaan yang diberikan pemimpin kepada bawahannya.
- b. Fungsi Konsultansi, yaitu komunikasi dua arah antara pemimpin dan bawahan, karena pemimpin juga memerlukan masukan-masukan dalam menentukan kepuasan.
- c. Fungsi Partisipasi, yaitu pemimpin berusaha mengaktifkan yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.
- d. Fungsi Delegasi, yaitu fungsi yang dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan ataupun tanpa persetujuan dari pemimpin.
- e. Fungsi Pengendalian, yaitu kepemimpinan yang sukses/efektif dan mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan terkoordinasi dengan baik.

2.3.3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Bernardin (2011:55), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi beberapa kelompok, yaitu :

- a. Iklim saling mempercayai :
 - 1) Bekerja secara aktif dengan bawahan baik perorangan maupun kelompok.
 - 2) Mengikutsertakan bawahan secara tepat dalam pengambilan keputusan.
 - 3) Mementingkan menjalankan tugas guna untuk mempertahankan kepemimpinan.
 - 4) Menerima masukan dan nasehat yang bersifat membangun demi perkembangan organisasi.
 - 5) Memberikan motivasi secara penuh pada anggota organisasi.
- b. Penghargaan terhadap ide bawahan :
 - 1) Menerima ide dan saran dari bawahan yang bersifat membangun demi perkembangan organisasi.
 - 2) Memberikan penghargaan (*reward*) kepada bawahan atas ide-ide baru yang bermanfaat bagi organisasi.
- c. Memperhitungkan perasaan para bawahan.
 - 1) Mempertimbangkan sisi positif dan negatif sebelum mengambil keputusan terhadap bawahan.

- 2) Mendiskusikan kepada bawahan sebelum memberikan suatu instruksi/perintah kebankan.
- d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan.
- 1) Memperhatikan kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja bawahan.
 - 2) Memberikan fasilitas kantor / ruang kerja yang layak kepada bawahan.
- e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan.
- 1) Memperhatikan tingkat pengupahan / gaji bawahan secara layak berdasarkan peraturan.
 - 2) Memberikan pengasilan tambahan (uang makan, TPP) sesuai ketentuan.
- f. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas tugas yang dipercayakan padanya.
- 1) Memberikan peluang dan rasa keadilan untuk promosi.
 - 2) Memberikan asuransi, liburan dan bentuk fasilitas lain.
 - 3) Memberikan rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi.
 - 4) Diberikan rekan kerja (mitra) yang menyenangkan dan kompeten.
- g. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional.
- 1) Membagi tugas (*job description*) sesuai ketentuan yang berlaku bagi bawahan.
 - 2) Memposisikan pimpinan dengan bawahan sesuai ketentuan dan peraturan

2.4. Penelitian Terdahulu

Peninjauan perlu dilakukan terhadap penelitian-penelitian terkait yang telah dilakukan sebelumnya untuk meneliti penelitian tentang “Pengaruh

Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan” hal ini dilakukan sebagai pembanding atas penelitian penulis. Adapun penelitian terdahulu yakni, sebagai berikut

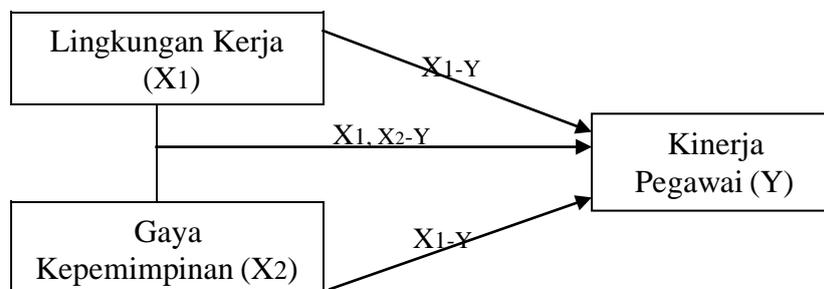
Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ronal Donra Sihalohe dan Hotlin Siregar (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Syukron Sazly dan Dadan Permana (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang	1. Lingkungan kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Nisyak, Ila Rohmatun., dan Trijonowati. (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Murgianto, Sulasmi, S., dan Suhermin. (2016)	<i>Effects of commitment, competence, work satisfaction on motivation and performance of employees at integrated service office of east Java</i>	1. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5	Tria Melisa, Subaro Subarto (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Tangerang	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun stematis penclitun Menyusun keranka konseptual adalah menjawab secara rasional masalah yang telah dirumuskan dan diidentifikasi. Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja, Gaya kepemimpinan, dan Kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 2.1, Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Berdasarkan pada uraian teoritis, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian

- Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.
- Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.
- Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Marelan.