

BAB III

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

3.1. Kajian Teori

Berikut adalah teori yang berhubungan kepemimpinan, pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan:

3.1.1. Kepemimpinan

3.1.1.1. Definisi Kepemimpinan

Beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli adalah sebagai berikut:

- 1) Yukl (2010, dalam Wibowo, 2016) memberikan definisi kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi individu dan usaha kolektif untuk menyelesaikan sasaran bersama.
- 2) Robbin (2003, dalam Wibowo, 2016) memberikan definisi kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi.

- 3) Greenberg dan Baron (2003, dalam Wibowo, 2016) memberikan definisi kepemimpinan sebagai proses dimana satu individu memengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefinisikan. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain.
- 4) Peter G. Northouse (2010:3) kepemimpinan adalah proses dalam mana seorang individu memengaruhi sekelompok individu guna mencapai tujuan bersama.
- 5) Selanjutnya menurut Thoha (2010:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama atau kelompok.

3.1.1.2. Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Achua dan Lussier (2010, dalam Wibowo, 2016) memberikan definisi bahwa gaya kepemimpinan merupakan kombinasi dari sifat, keterampilan, dan

perilaku pemimpin yang dipergunakan pada saat berinteraksi dengan pengikut. Meskipun gaya kepemimpinan didasarkan pada sifat dan keterampilan, komponen penting adalah perilaku, karena merupakan pola perilaku yang relatif konsisten yang menjadi karakteristik seorang pemimpin.

Menurut Colquit, LePine, dan Wesson (2015, dalam Wibowo, 2016) gaya kepemimpinan digambarkan seperti berikut ini:

1) *Autocratic style*

Pemimpin membuat keputusan sendiri tanpa meminta pendapat atau saran dari pekerja dalam unit kerja. Pekerja mungkin memberikan memberikan informasi yang diperlukan pemimpin tetapi tidak diminta untuk membangkitkan atau mengevaluasi solusi yang potensial. Kenyataannya, bahkan mungkin mereka tidak diberi tahu tentang keputusan yang perlu dibuat, hanya mengetahui bahwa pemimpin menginginkan informasi untuk berbagai alasan.

2) *Consultative style*

Pemimpin menunjukkan masalah kepada pekerja individual atau kelompok pekerja, minta pendapat atau saran mereka, sebelum akhirnya membuat keputusan sendiri. Dengan gaya ini, pekerja mempunyai sesuatu yang harus dikatakan dalam proses, tetapi akhirnya kewenangan tetap terletak pada pemimpin.

3) *Facilitative style*

Pemimpin menunjukkan masalah kelompok pekerja dan mencari konsensus tentang solusi, memastikan bahwa pendapatnya sendiri tidak menerima bobot lebih daripada setiap orang lainnya. Dengan gaya ini, pemimpin lebih merupakan fasilitator daripada pengambil keputusan.

4) *Delegative style*

Pemimpin memberi pekerja individual atau kelompok pekerja tanggung jawab untuk membuat keputusan dengan serangkaian batasan kondisi spesifik. Pemimpin tidak menjalankan peran dalam pertimbangan kecuali kalau ditanya, meskipun ia mungkin menawarkan dorongan dan menyediakan sumber daya yang diperlukan di belakang layar.

3.1.1.3. Dimensi Kepemimpinan

Gary Yukl (2010, dalam Wibowo, 2016), dimensi kepemimpinan terdiri dari:

- 1) *Task Oriented*, pemimpin tidak meluangkan waktu dan usaha mereka melakukan pekerjaan yang sama seperti bawahan mereka. Tetapi seorang pemimpin mengonsentrasikan pada *task oriented function* seperti perencanaan dan penjadwalan pekerjaan dan bantuan teknis. Selanjutnya pemimpin yang efektif membimbing bawahan menetapkan tujuan kinerja yang tinggi tapi realistik.
- 2) *Relation Oriented*, pemimpin harus harus lebih suportif dan membantu bawahannya. Pemimpin harus percaya diri, bertindak bersahabat dan penuh

perhatian, berusaha memahami masalah bawahan dan kelanjutan karir mereka, menjaga bawahan terinformasi, menunjukkan apresiasi akan gagasan bawahan, memberikan otonomi secara wajar dalam bagaimana bawahan melakukan pekerjaan, dan memberikan rekognisi atas kontribusi dan penyelesaian bawahan.

Dari kedua dimensi tersebut dapat diuraikan menjadi beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) *Task Oriented*
 - a) Memberikan penjelasan tugas kepada bawahan
 - b) Menjelaskan target kerja yang akan dicapai
- 2) *Relation Oriented*
 - a) Atasan dapat menjadi panutan
 - b) Atasan dapat membentuk *teamwork*
 - c) Atasan dapat memberikan apresiasi
 - d) Kebebasan kepada bawahan untuk memberikan pendapat
 - e) Atasan memberikan bimbingan kepada bawahan
 - f) Atasan dapat mendelegasikan wewenang
 - g) Penciptaan suasana kerja yang kondusif
 - h) Penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik
 - i) Kesempatan bawahan untuk mengembangkan diri

- j)* Dukungan dan keyakinan bahwa bawahan mampu melaksanakan tugas dengan baik

3.1.2. Pelatihan

3.1.2.1. Definisi Pelatihan

Beberapa pengertian pelatihan menurut para ahli adalah sebagai berikut:

- 1) Gomes (2006:198) memberikan definisi pelatihan adalah sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu.
- 2) Simamora (2001, dalam Sinambela, 2016) memberikan definisi pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang.
- 3) Ivancevich, Lorenzi, Skinner, Crosby (2008, dalam Sinambela, 2016) memberikan definisi pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.
- 4) Ruky (2006:231) memberikan definisi pelatihan adalah memberikan keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang sudah dikuasai seseorang.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses memberikan atau meningkatkan ketrampilan seseorang.

3.1.2.2. Dimensi Pelatihan

Menurut Gomes (2006:204-211) dimensi pelatihan adalah sebagai berikut:

1) Penentuan Kebutuhan Pelatihan

Pada tahap ini terdapat tiga macam kebutuhan pelatihan, yakni:

- a) *General treatment need*, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan bagi semua pegawai dalam suatu klasifikasi pekerjaan tanpa memperhatikan data mengenai kinerja dari seorang pegawai tertentu.
- b) *Observable performance discrepancies*, yaitu jenis penilaian kebutuhan pelatihan yang didasarkan hasil pengamatan terhadap berbagai permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan dan evaluasi/penilaian kinerja dan dengan cara meminta para pekerja untuk mengawasi sendiri hasil kerjanya.
- c) *Future human resources need*, jenis kepeluan pelatihan ini tidak berkaitan dengan ketidak sesuaian kinerja, tetapi lebih berkaitan dengan keperluan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.

2) Desain Program Pelatihan

Terdapat dua jenis sasaran pelatihan yakni:

- a) *Knowledge centered*, biasanya berkaitan dengan peningkatan pengetahuan atau perubahan sikap.
- b) *Performance centered objectives*, mencakup syarat-syarat khusus yang berkisar pada metode/teknik, syarat-syarat penilaian perhitungan, perbaikan dan sebagainya.

3) Evaluasi Program Pelatihan

Tujuan dari tahap evaluasi ini adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran-sasarannya yang telah ditetapkan. Ini menghendaki identifikasi dan pengembangan kriteria tertentu.

Dari ketiga dimensi di atas dapat diuraikan menjadi beberapa indikator berikut ini:

1) Penentuan kebutuhan pelatihan

- a) Kebutuhan pelatihan bersifat umum
- b) Pelatihan untuk memenuhi kesenjangan kinerja karyawan
- c) Kebutuhan pelatihan untuk sumber daya manusia di masa depan

2) Desain program pelatihan

- a) Memotivasi peserta pelatihan untuk belajar keterampilan hal yang baru
- b) Memperlihatkan keterampilan-keterampilan yang ingin dipelajari
- c) Harus konsisten dengan isi
- d) Memungkinkan partisipasi aktif dari peserta
- e) Memberikan kesempatan berpraktik dan perluasan keterampilan

- f) Mendorong adanya perubahan positif dari hasil pelatihan ke pekerjaan
- 3) Evaluasi program pelatihan
 - a) *Learning*
 - b) *Behaviors*

3.1.3. Lingkungan Kerja

3.1.3.1. Definisi Lingkungan Kerja

Beberapa pengertian lingkungan kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

- 1) Menurut Sedarmayanti (2011:26) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.
- 2) Menurut Mangkunegara (2010:15), lingkungan kerja adalah uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir, dan fasilitas kerja yang relatif memadai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.
- 3) Menurut Nitisemito (2006:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang diemban.

3.1.3.2. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26), bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik sendiri 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 dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan

kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Dari kedua dimensi tersebut dapat diuraikan menjadi beberapa indikator berikut ini:

- 1) Lingkungan kerja fisik
 - a) Penerangan
 - b) Suhu udara
 - c) Sarana dan Prasarana
 - d) Ruang gerak yang diperlukan
- 2) Lingkungan kerja non-fisik
 - a) Suasana lingkungan kerja
 - b) Keamanan lingkungan kerja
 - c) Hubungan dengan atasan
 - d) Hubungan antar pegawai

3.1.4. Kinerja

3.1.4.1. Definisi Kinerja

Beberapa pengertian lingkungan kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

- 1) Menurut Wirawan (2015:5), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.
- 2) Menurut Stolovitch dan Keeps (1992, dalam Sinambela, 2016), kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta.
- 3) Menurut Hersey dan Blanchard (1993, dalam Sinambela, 2016), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.
- 4) Menurut Prawirosentono (1999, dalam Sinambela, 2016) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakannya dalam upaya pencapaian tujuan.

3.1.4.2. Dimensi Kinerja

Menurut Wirawan (2015:54), dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu sebagai berikut:

1) Hasil kerja

Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

2) Perilaku kerja

Ketika berada di tempat kerjanya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya cara berjalan, cara berbicara, dan cara makan siang. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan, dan cara berjalan tertara dalam upacara.

3) Sifat pribadi

Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman kerjanya. Untuk melaksanakan suatu jenis pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu. Suatu pekerjaan hanya dapat dikerjakan oleh seorang karyawan jika mempunyai sifat pribadi tertentu.

Dari ketiga dimensi tersebut dapat diuraikan menjadi beberapa indikator berikut ini:

- 1) Hasil kerja, yang memiliki tiga indikator sebagai berikut:
 - a) Kuantitas hasil kerja
 - b) Kualitas hasil kerja
 - c) Kepuasan pelanggan
- 2) Perilaku kerja, yang memiliki tiga indikator sebagai berikut:
 - a) Disiplin kerja
 - b) Inisiatif
 - c) Ketelitian
- 3) Sifat pribadi, yang memiliki tiga indikator sebagai berikut:
 - a) Kepemimpinan
 - b) Kejujuran
 - c) Kreativitas

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

3.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian – penelitian terdahulu baik dari internasional maupun nasional berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Beberapa penelitian internasional terdahulu dapat dilihat di tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Penelitian Terdahulu Internasional

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Imran, Rabia (2012)	<i>How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective</i>	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja	Transformational Leadership dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
2	Mehmood, Nasir, Afshan Sultana, Sobia Irum, and Kamran Ahmed (2012)	<i>Impact of Training on Employee Performance: A Study of Telecommunication Sector in Pakistan</i>	Pelatihan Kerja dan Kinerja	Pelatihan Kerja memberikan dampak positif terhadap Kinerja Karyawan
3	Olabisi, Ajani Florence, Oyintola Isiaka Amusa, and Abiodun Olaide Iyoro (2013)	<i>Work environments and job performance of librarians in the public universities in South-west Nigeria</i>	Lingkungan Kerja dan Kinerja	Terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap penilaian Kinerja Karyawan
4	Tehreem, Rida-e, Anam Amin, Rashid Saeed, Mr. Rab Nawaz Lodhi, Mizna, Simra, and Anam Iqbal (2013)	<i>The Impact of Employees Training On the Job Performance in Education Sector of Pakistan (Middle-East Journal of Scientific)</i>	Pelatihan Kerja dan Kinerja	Pelatihan Kerja memberikan dampak positif terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3.1
Penelitian Terdahulu Internasional (lanjutan)

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
5	Simmons, Bret L. and James W. Westerman (2007)	<i>The Effects of Work Environment on the Personality Performance Relationship</i>	Lingkungan Kerja dan Kinerja	Lingkungan Kerja menunjukkan hubungan yang positif terhadap penilaian Kinerja Karyawan
6	Yaqoob, Sara and Qaisar Abbas (2009)	<i>Effect Of Leadership Development On Employee Performance In Pakistan</i>	Kepemimpinan dan Kinerja	Kelima faktor pengembangan Kepemimpinan membuktikan efek sinergis dan meningkatkan Kinerja Karyawan secara keseluruhan
7	Ajala, Emmanuel Majekodun mi (2012)	<i>The Influence of Workplace Environment On Workers Welfare, Performance, and Productivity</i>	Lingkungan Kerja dan Kinerja	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja
8	Hoch, Julia E. (2012)	<i>Shared Leadership and Innovation: The Role of Vertical Leadership and Employee Integrity</i>	Kepemimpinan dan Kinerja	Kepemimpinan berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3.1
Penelitian Terdahulu Internasional (lanjutan)

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
9	Hammed, T. Ayo dan Shadare, Oluseyi.A (2009)	<i>Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria</i>	Kepemimpinan dan Kinerja	Ada pengaruh positif antara Kepemimpinan terhadap Kinerja
10	Ajayi, Isaac; Awosusi, Omojola O; Arogundade, Bukola B & Ekundayo, Hastrup T. (2011)	<i>Work Environment as Correlate of Academic Staff Job Performance in South West Nigerian Universities</i>	Lingkungan Kerja dan Kinerja	Penelitian ini disebutkan bahwa ada pengaruh secara signifikan lingkungan kerja dengan kinerja staf akademik di Perguruan Tinggi Nigeria
11	Oswald, Asigele (2012)	<i>The Effect Of Working Environment On Workers Performance : The Case Of Reproductive And Child Heath Care Providers In Tarime District</i>	Lingkungan Kerja dan Kinerja	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Tidak adanya gedung perkantoran, obatobatan, peralatan dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Tabel 3.1
Penelitian Terdahulu Internasional (lanjutan)

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
12	Chaudhry, Muhammad Shahzad; Sohail, Farrukh; & Riaz, Naureen (2013)	<i>Impact of Employee Relation on Employee Performance in Hospitality Industry of Pakistan</i>	Kepemimpinan dan Kinerja	Kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
13	Miao, Qing; Newman, Alexander & Huang, Xu (2014)	<i>The impact of participative leadership on job performance and organizational citizenship behavior: distinguishing between the mediating effects of affective and cognitive trust</i>	Kepemimpinan dan Kinerja	Hasil penelitian menggarisbawahi pentingnya interaksi interpersonal antara atasan dan bawahan untuk melahirkan kinerja bawahan.
14	Charles H. Schwepker Jr & David J. Good. (2012)	<i>Transformational Leadership and its Impact on Sales Force Moral Judgment</i>	Kepemimpinan dan kinerja	Transformational Leadership memiliki pengaruh positif terhadap kinerja
15	Amir Elnaga & Amen Imran. (2013)	<i>The Effect of training on Employee Perfomance</i>	Pelatihan dan kinerja	Pelatihan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan

Sumber: Berbagai Literatur (2016)

Beberapa penelitian nasional terdahulu dapat dilihat di tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Penelitian Terdahulu Nasional

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Wiranti, Astari (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. MIDI UTAMA INDONESIA, Tbk.	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja	Kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap Kinerja; dan Lingkungan Kerja berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan
2	Adi, Agus Sukma Cahyo (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SIG	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan tingkat pengaruh tinggi antara Kepemimpinan dan Kinerja; dan Terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan tingkat pengaruh yang tinggi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan
3	Astuti, Anggi Dwi (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Terhadap Karyawan Eventpro Support Asia)	Kepemimpinan dan Kinerja	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3.2
Penelitian Terdahulu Nasional (lanjutan)

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
4	Luhur, Raden Yohanes (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan dan Pemeriksaan PT Bank Panin, Tbk.	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja	Kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Karyawan; dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	Utama, Nevin (2015)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (di PT. MIDI UTAMA INDONESIA, Tbk. Area Jakarta)	Pelatihan Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja	Pelatihan Kerja berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan; Kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan
6	Evanita, Leny (2013)	Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping	Pelatihan dan Kinerja	Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3.2
Penelitian Terdahulu Nasional (lanjutan)

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
7	Sukmasari, Hentry (2011)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja	Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai
8	Lubis, Khairul Akhir (2008)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan	Pelatihan dan Kinerja	Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
9	Dharmawan, I Made Yusa (2011)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar	Lingkungan Kerja dan Kinerja	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Terdahulu Nasional (lanjutan)

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
10	Rufino, Fretilino (2012)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Manhattan Club	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja	Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan
11	Analisa, Lucky Wulan (2011)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)	Lingkungan Kerja dan Kinerja	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
12	Nasution, Iskandar Muda (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kawasan Industri Medan (Persero)	Lingkungan Kerja dan Kinerja	Hasil uji signifikan t (Uji t) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
13	Haidir (2011)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kementrian Pemuda dan Olah Raga	Kepemimpinan, Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja	Kepemimpinan, Pelatihan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kementrian Pemuda dan Olah Raga

Tabel 3.2
Penelitian Terdahulu Nasional (lanjutan)

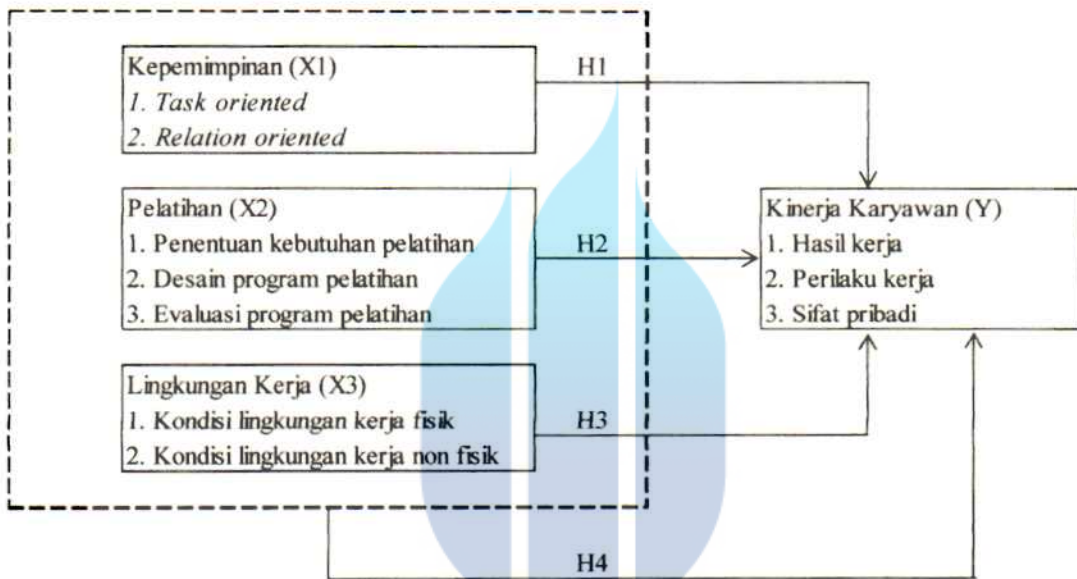
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
14	Kurniawan, Erick Dwi Adhi (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Kinerja Karyawan di PG Kribet Baru Malang	Lingkungan Kerja dan Kinerja	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
15	Wahyuningtyas, Nadya (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)	Lingkungan Kerja dan Kinerja	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Berbagai Literatur (2016)

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

3.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dapat dilihat pada Gambar 3.1. berikut ini:



Gambar 3.1. Kerangka Pemikiran

3.4. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka berikut ini adalah hipotesisnya:

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan level staff Loka Supermarket Tangerang.

- H2: Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan level staff Loka Supermarket Tangerang.
- H3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan level staff Loka Supermarket Tangerang.
- H4: Kepemimpinan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja karyawan level staff Loka Supermarket Tangerang.



U N I V E R S I T A S
M E R C U B U A N A