

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi

Kinerja merupakan prestasi atau segala sesuatu yang dihasilkan seseorang dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi, prestasi ini dilihat berdasarkan tugas yang diselesaikan seseorang dalam jumlah waktu tertentu, apabila dilakukan perbandingan dengan beberapa kemungkinan, di antaranya adalah tujuan maupun indikator, dan standar dari pekerjaan yang sebelumnya telah ditentukan dan dilakukan kesepakatan secara bersama-sama.¹ Kinerja karyawan lebih pada sekedar informasi dalam meningkatkan maupun menentukan gaji perusahaan. Namun, metode perusahaan yang dilakukan untuk memberikan motivasi pegawai dan melakukan pengembangan terhadap agenda dalam upaya mengatasi penurunan tingkat kinerja dari pegawai.

Kinerja karyawan perlu dievaluasi, tujuannya adalah memberikan kesempatan untuk para pegawai dalam hal merencanakan karirnya dari kelebihan serta kelemahannya. Oleh karena itu perusahaan bisa menentukan bayaran, melaksanakan tindakan promosi serta memahami dari tingkah laku pegawai.² Evaluasi dari kinerja pegawai disebut "evaluasi kinerja" atau "evaluasi kinerja". Menurut Hamdani, evaluasi kinerja merupakan tindakan pemberian nilai terhadap sifat ataupun kepribadian, tingkah laku dalam menjalankan pekerjaan, dan hasil dari segala sesuatu yang dikerjakan dan dianggap dapat menunjang kinerja dan digunakan dalam pengambilan keputusan di bidang ini.³

¹ Lensi Gusti Prapti, "Pengaruh Pemberian Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Tetap PT. LG Electronics Indonesia," *Jurnal Jom Fisip* 4, no. 2 (2017): 1.

² Nurfajar, M. Syafiq Marzuki, Nika Rohmayaati, "Pengaruh Employee Engagement dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikomas Gemilang Divisi PCI S5 Serang Banten," *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 20, no. 1 (2018): 40.

³ Hamdani, "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Kebangsaan* 6, no. 12 (2017): 108.

Perusahaan melakukan evaluasi kinerja berdasarkan kebutuhan sistem evaluasi objektif organisasi. Selain itu, melalui evaluasi kinerja, manajer senior dapat memperoleh dasar gaji yang obyektif berdasarkan kontribusi keseluruhan yang diberikan setiap pusat tanggung jawab kepada perusahaan. Semua hal tersebut diharapkan bisa membuat pegawai lebih termotivasi dan terangsang bagi setiap departemen dalam menjalankan tugasnya dengan lebih tepat waktu.

b. Faktor yang mempengaruhi

Karyawan harus melakukan pekerjaan bergaji tinggi, langkah-langkah yang harus diperhatikan dalam melakukan evaluasi menurut Mangkunegara antara lain:⁴

- 1) Kualitas kerja, merupakan kebersihan, ketepatan serta hubungan hasil dari dilakukannya pekerjaan dengan selalu memperhatikan beban kerja. Karena dengan kualitas yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan maka kemungkinan dalam setiap kesalahan dalam menyelesaikan tugas dapat dihindari. sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja yang mempunyai manfaat untuk perkembangan dari usaha.
- 2) Beban kerja, merupakan beban dari sebuah pekerjaan yang diperoleh dalam keadaan semestinya. Beban kerja ini bisa menggambarkan jumlah dari berbagai pekerjaan yang dilaksanakan pada suatu waktu, oleh karena itu tingkat efisien dan efektifitas bisa tercapai sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan.
- 3) Responsibility, memperlihatkan mengenai jumlah ataupun banyaknya pegawai yang bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya, fasilitas yang memadai, dan juga tingkah lakunya pada saat bekerja.
- 4) Inisiatif, menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk menganalisis, mengevaluasi, membuat dan mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya.
- 5) Kerjasama, yaitu karyawan bersedia ikut serta dan bisa melakukan sesuatu secara bersama-sama dengan pegawai yang lainnya, bisa dengan karyawan yang mempunyai jabatan lebih tinggi maupun dengan karyawan yang

⁴ Lidia Lusri dan Hotlan Siagian, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita," *Jurnal Agora* 5, no. 1 (2017): 3.

mempunyai jabatan yang sama baik di dalam pekerjaan maupun di luar. Oleh karena itu dapat terus meningkatkan apa yang dihasilkan dari pekerjaannya.

- 6) Kepatuhan, yaitu kesediaan karyawan untuk mengikuti instruksi yang diberikan kepada karyawan untuk mematuhi peraturan dalam melaksanakan pekerjaan

c. Indikator

Menurut Becker & Klimoski, dalam melakukan pengukuran terhadap kinerja yang dimiliki oleh karyawan, terdapat lima indikator, di antaranya adalah:⁵

1) Kualitas

Untuk melihat seberapa bagus kualitas pegawai pada saat menjalankan pekerjaannya, bisa dilihat dari ketelitian yang dilakukan, kelengkapan serta kebersihan.

2) Kuantitas

Untuk melihat seberapa bagus kualitas pegawai pada saat menjalankan pekerjaannya, bisa diketahui dengan melihat seberapa banyak produk yang dihasilkan pada saat melakukan aktivitas yang dijalankan.

3) Sikap

Untuk melihat seberapa bagus kualitas pegawai pada saat menjalankan pekerjaannya bisa dilihat dari prilakunya terhadap perusahaan dimana dia bekerja, prilakunya pada saat berhdapan dengan pegawai lain serta prilakunya terhadap pekerjaan yang dilakukan.

4) Kerjasama

Untuk melihat seberapa bagus kualitas pegawai pada saat menjalankan pekerjaannya bisa dilihat dari sikapnya apakah dapat bekerja sama dengan teman kerja, pegawai memiliki sikap yang positif pada pekerjaannya masing-masing kelompok, serta pegawai mampu memberikan bantuan kepada anggota kelompok dalam melakukan penyelesaian dalam pekerjaannya.

5) Komunikasi

Untuk melihat seberapa bagus kualitas pegawai pada saat menjalankan pekerjaannya bisa dilihat dari penggunaan informasi oleh para karyawan untuk mendapatkan hasil

⁵ Calvin E.J Mamahit, “Analisis Pengaruh Manajemen Waktu dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Dosen,” *Jurnal Manajerial* 18, no. 1 (2019): 3.

sesuai dengan tujuan perusahaan dengan temn kerja supervisor langsung.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi

Kreitner dan Kinicki menjelaskan jika kepemimpinan diartikan sebagai suatu kegiatan yang bisa memberikan pengaruh terhadap orang lain. Dalam gaya kepemimpinan yang ada, para pemimpin selalu mengupayakan keikutsertaan para karyawannya dalam tindakan untuk melakukan pencapaian terhadap tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mana individu melakukan tindakan yang bisa membuat orang lain terpengaruh, hal ini dilakukan supaya para pekerja bisa lebih semangat dalam menggapai tujuan perusahaannya.⁶ Katono menjelaskan: "Gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan berperilaku mengarahkan bawahan untuk melakukan sesuatu." Oleh karena itu, gaya kepemimpinan adalah sikap dan tindakan seorang yang memimpin perusahaan yang bisa dilakukan penerapan kepada para pegawainya supaya para pegawainya bisa terbimbing pada saat menjalankan pekerjaannya.⁷

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi, memberikan teladan dan supaya orang lain bisa lebih termotivasi hingga bisa mendapatkan apa yang perusahaannya harapkan dan bisa bermanfaat untuk sejahteranya para pegawai yang ada. Kepemimpinan adalah bagian dasar pada sebuah perusahaan. Seorang pemimpin mempunyai tugas utama yaitu melaksanakan kepemimpinan yang tidak ada batasan dalam kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan rencana, dan pemimpin juga harus dapat melibatkan organisasi, anggotanya atau seluruh lapisan masyarakat agar dapat berperan aktif sehingga dapat berperan aktif. melakukan upaya aktif untuk mencapai tujuan mereka. Kepemimpinan juga bisa diteliti, oleh karena itu kepemimpinan bisa dilakukan secara sendirinya seiring berjalannya waktu. Misalnya, seorang pemimpin bisa langsung mengambil berbagai hal untuk memutuskan suatu

⁶ Riski Aryo Nugroho, Ari Pradhanawati, Rhodiyah, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan dan Kompensasi Kinerja Karyawan PDAM Tirta Dharma Kota Salatiga," *Jurnal Sosial Politik Diponegoro* (2015): 3.

⁷ Astria Khairizah, Irwan Noor, Agung Suprpto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Publik* 3 no.7 (2015): 3.

permasalahan yang ada pada perusahaannya, di sisi lain di perusahaan yang berbeda masih dalam tingkat analisis permasalahan.

Pada sebuah aspek kepemimpinan, seseorang yang menjadi pemimpin harus bisa melakukan pembimbingan terhadap pegawainya, bisa memberikan pengaruh dan melakukan pengontrolan terhadap pikiran ataupun perilaku para pegawainya, serta setiap permasalahan yang berhubungan dengan pengaruh dari atasan dan bawahan. Kepemimpinan dapat didasarkan pada kekuatan seorang yang memimpin untuk mengundang, memberikan pengaruh serta mendorong pihak lain untuk melaksanakan kegiatan untuk mencapai sebuah tujuan. Hal ini dikarenakan pada aspek kepemimpinan. Seorang yang memimpin berhak menjalankan seluruh penguasaan. Sesuai dengan apa yang diungkapkan Walter Nord (Walter Nord), yang dimaksud dengan tenaga adalah kesanggupan seseorang untuk memberikan pengaruh terhadap aliran dari energi serta dana yang ada sangat berbeda dengan tujuan lainnya.

b. Jenis

Robert House menjelaskan kepemimpinan seperti yang dikutip oleh Wirjana dan Supardo memaparkan gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin sesuai dengan situasi:⁸

1) Kepemimpinan otoriter

Gaya otoriter merupakan sebuah gaya dari sebuah kepemimpinan yang memberikan semua keputusan dan kebijakannya sendiri. Semua tanggung jawab dan tanggung jawab dibagi oleh seorang pemimpin yang bersikap otoriter, disisi lain para pegawainya hanya menjalankan tugas yang telah diberikan kepada mereka.

2) Kepemimpinan yang demokratis

Gaya demokratis merupakan tipe kepemimpinan yang memberi bawahan kekuasaan yang luas. Kapanpun masalah muncul, selalu sertakan bawahan secara keseluruhan. Pemimpin mengadopsi tipe kepemimpinan yang menjunjung

⁸ Hariman Syaleh, "The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Employee's Performance In Commission General Election Bukittinggi," *Jurnal Apresiasi Ekonomi* 7, no. 1 (2019): 57.

tinggi demokrasi sehingga bisa memberi berbagai informasi mengenai tanggung jawab.

3) Kepemimpinan bebas

Gaya bebas ini melibatkan sedikit partisipasi, dan bawahan ikut andil dalam upaya penentuan tujuan perusahaan serta memecahkan setiap permasalahan yang sedang dialami.

4) Kepemimpinan karismatik

Keunggulan dari tipe kepemimpinan karismatik ini ialah dapat membuat banyak orang merasa tertarik. Cara dia berbicara sangat menarik, yang membuat mereka terpesona. Biasanya, pemimpin dengan gaya kepribadian ini berpandangan jauh ke depan. Mereka sangat menikmati perubahan dan tantangan.

5) Kepemimpinan diplomatik

Keuntungan dari gaya kepemimpinan diplomatik ini terletak pada sudut pandangnya. Banyak orang sering melihat dari satu sisi, yaitu kelebihanannya sendiri, dan selebihnya dilihat dari kedua sisi. Yang menguntungkan dia juga menguntungkan lawan-lawannya.

6) Kepemimpinan otoriter

Keunggulan model kepemimpinan otoriter ini adalah pencapaiannya. Tidak ada tembok yang bisa menghentikan kepemimpinan model seperti ini. Apabila pemimpin membuat keputusan terhadap suatu tindakan, itu merupakan harga tetap, dan tidak ada alasan untuk mendapatkan hasil. Langkah-langkah ini dihitung dan disistematisasi.

7) Kepemimpinan yang etis

Keuntungan dari tipe kepemimpinan seperti ini ialah pada umumnya mereka ramah dan bersikap sopan. Mereka simpatik, sabar dan murah hati dengan masalah bawahan mereka. Beragam bentuk kebajikan ada pada pemimpin ini. Terlepas dari kekurangannya, orang-orang datang karena kehangatannya.

8) Membimbing pemimpin

Pemimpin memberikan saran khusus kepada kelompok dan menetapkan aturan dasar.

9) Mendukung kepemimpinan

Pemimpin memiliki ikatan yang bagus dengan kelompok dan bisa memperlihatkan ketanggapannya pada

apa yang dibutuhkan para anggota kelompok.
Kepemimpinan partisipatif

10) Seorang pemimpin dalam memutuskan segala sesuatu sesuai dengan bimbingan para anggota kelompok dan membagikan seluruh informasi yang ada dengan kelompok.

11) Kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi

Seorang pemimpin harus menetapkan tujuan yang tinggi sehingga bisa mendorong para karyawan untuk bisa bekerja secara maksimal, dan mereka harus memperlihatkan rasa percaya kepada kemampuan dari kelompok.

Tujuan yang menantang dan mendorong kinerja tinggi, dan mereka harus menunjukkan kepercayaan pada kemampuan tim.

c. Indikator

Menurut Davis yang dikutip Handoko, terdapat 10 tanda yang bisa mempengaruhi keberhasilan dari kepemimpinan yang ada pada pemerintahan, di antaranya adalah:⁹

1) Intelijen

Penelitian secara umum menunjukkan bahwa pemimpin memiliki tingkatan dalam pemikiran yang lebih bagus dibandingkan dengan bawahannya, namun tidak signifikan dalam perbedaannya.

2) Kedewasaan, hubungan sosial dan luas (kematangan dan keluasan sosial)

Pemimpin seringkali stabil secara emosional, dewasa atau dewasa, dan memiliki beragam aktivitas dan perhatian.

3) Motivasi diri dan rasa pencapaian

Pemimpin memiliki motivasi dan rasa pencapaian yang tinggi, dan bekerja keras untuk nilai intrinsik mereka.

4) Sikap terhadap hubungan interpersonal

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikutnya, dihargai tinggi dan menghadapi bawahannya

5) Memiliki pengaruh yang kuat

Pengaruh yang kuat harus dimiliki para pemimpin supaya bisa orang lain maupun karyawannya lebih termotivasi dan secara sukarela mencapai tujuan kelompok.

⁹ Dilla Safhutri & Farida Nurani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Bupati Banyuwangi terhadap Kinerja Organisasi," *Jurnal Kepemimpinan* (2019): 3.

6) Memiliki model hubungan interpersonal yang baik

Pemimpin yang memiliki kesuksesan dalam menggapai harapan perusahaan dengan memakai otoritas serta pengaruh pada sekelompok orang, sehingga membentuk pola hubungan antar individu.

7) Memiliki ciri-ciri tertentu

Pemimpin yang memiliki kesuksesan mempunyai karakteristik tersendiri, misalnya tingkah laku yang baik, bakat dan tingginya rasa kemauan, oleh karena itu dapat memotivasi bawahannya.

8) Punya posisi atau jabatan

Pada setiap perusahaan seorang pemimpin mempunyai jabatan yang tinggi, karena tindakan memimpin adalah susunan dari tindakan kepemimpinan, tindakan ini tidak bisa jauh dari jabatan, tipe maupun tika laku pada saat memimpin.

9) Mampu berinteraksi

Pemimpin yang mempunyai jiwa sosial yang baik bisa melakukan interaksi dengan pemimpin lainnya, pegawainya dan lingkungan sekitar yang dilakukan pemimpinan olehnya dalam situasi apapun.

10) Kemampuan

Kesuksesan seorang pemimpin biasanya dapat melakukan pemberdayaan para pegawainya serta komunitas yang dipimpin olehnya.

Gaya kepemimpinan dimuat dalam Al-Qur'an Surat Al Baqarah ayat 30, yaitu:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ

خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِىْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِىْهَا وَيَسْفِكُ

الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّىْ

۝۳۰ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya : *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".¹⁰*

Dalam Al-Qur'an Surat Al-Shad ayat 26 gaya kepemimpinan dijelaskan sebagai berikut:

يَدَاوُرُدُّ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ
النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ
إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ
بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٣٦﴾

Artinya: *Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.¹¹*

Pada ajaran Islam, pemimpin identik dengan istilah khilafah. Seperti penjelasan ayat di atas Allah memerintahkan seorang pemimpin untuk membuat keputusan dengan bijaksana dan adil.

¹⁰ Kemenag RI, Al Baqarah ayat 30, *Al Qur'an dan Terjemah*, <https://quran.kemenag.go.id/> (diakses pada tanggal 10 Desember 2020 pukul 08.00 WIB)

¹¹ Kemenag RI, Al Shad ayat 26, *Al Qur'an dan Terjemah*, <https://quran.kemenag.go.id/> (diakses pada tanggal 10 Desember 2020 pukul 08.00 WIB)

Pemimpin kelak akan mempertanggungjawabkan hal-hal yang telah dilakukan ketika diberi kekuasaan. Kepemimpinan merupakan sebuah amanat yang harus diberikan kepada orang yang tepat. Yaitu orang yang memiliki tanggungjawab, adi, jujur dan bermoral baik. Seorang pemimpin yang baik akan membawa umatnya ke kehidupan yang lebih baik, makmur sejahtera dan tentram.

3. Kompetensi Karyawan

a. Definisi

Moeheriono mengutip definisi Spencer tentang kompetensi sebagai karakteristik, yang terkait dengan keefektifan individu di tempat kerja atau ke hubungan kausal atau karakteristik dasar individu sebagai hubungan sebab akibat. Digunakan sebagai referensi.¹² Pada saat yang sama, menurut pendapat. Palan memiliki dua istilah, mereka berasal dari dua aliran konsep konsistensi kerja yang berbeda. Yang dimaksud dengan "kemampuan" adalah gambaran tingkah laku, dan "kemampuan" adalah gambaran pekerjaan atau apa yang telah dihasilkan pada saat bekerja.¹³

Menurut Brian E. Becher, Mark Huslid dan lainnya menjelaskan jika kompetensi merupakan sebuah pengetahuan tentang keterampilan pribadi, kesanggupan, atau kepribadian seseorang yang mampu mempengaruhi kinerja pekerjaan. Sedangkan menurut Wibowo kemampuan mengacu pada kemampuan melakukan atau melaksanakan sebuah tindakan maupun kegiatan yang dilakukan dengan menggunkan keterampilan, pengalaman dan didorong oleh tingkah laku pada saat melakukan pekerjaan yang dibutuhkan dalam melakukan kegiatan yang tela ditentukan. Dari berbagai definisi tersebut, di satu sisi, makna, konten, atau komponen perizinan menjadi lebih jelas. Namun dari berbagai penjelasan bisa memperliatkan bahwa konsep kemampuan setiap orang memiliki perbedaan.¹⁴

¹² Ismartaya & Palahudin, "Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Menengah Atas Negeri 7 Kota Bogor Provinsi Jawa Barat," *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik* 5, no.2 (2020): 184.

¹³ Fahrur Nisak & S. Martono, "Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi terhadap Kinerja Staf pada SMK N Se Kota Pekalongan," *Jurnal Analisis Pendidikan Ekonomi* 5, no.3 (2016): 842.

¹⁴ Boy Aulia Sastra, "Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru," *Jurnal Jom Fekon* 4, no.1 (2017): 593.

Sedangkan menurut Susanto & Sukoco, *ability* adalah *skill*. Akarnya sendiri kompeten, artinya kompeten, cakap dan trampil. Kemampuan mengacu pada atribut atau karakteristik yang menjadikan seseorang sukses dalam bekerja.¹⁵

Patut disebutkan bahwa *ability* berasal dari bahasa Inggris yaitu *ability*, dan *authority*. Oleh karena itu, kemampuan adalah kinerja, yang dapat membuat tujuan mencapai kondisi yang diinginkan sepenuhnya.¹⁶

Mudrajad Mubarak juga menyatakan bahwa *core competence* merupakan nilai utama suatu perusahaan atau organisasi untuk menciptakan keahlian dan kemampuan yang tersebar melalui berbagai lini produksi atau bisnis.¹⁷

Amanahaturiah mengemukakan bahwa jika seseorang memiliki kemampuan untuk bekerja dalam suatu bidang tertentu disebut kompeten, maka kemampuan juga diartikan sebagai sesuatu yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan kualitatif dan kuantitatif seseorang.¹⁸

UU No. 14 Tahun 2005 menjelaskan jika kompetensi merupakan segala al yang berhubungan dengan wawasan, pengalaman, dan keterampilan yang seharusnya dipunyai, dihargai oleh para pengajar, seperti guru maupun dosen pada saat menjalankan kegiatan profesionalnya.

Kamus kemahiran bahasa Indonesia menunjukkan otoritas (kekuasaan) untuk menentukan (menentukan sesuatu), yaitu kemampuan untuk mengabstraksi atau secara batiniah menguasai tata bahasa tertentu. Kompetensi sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 mengenai tenaga kerja, pasal 1 ayat 10, “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap orang yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai standar yang ditetapkan”.

¹⁵ Yohanes Susanto & Sukoco, “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau,” *Jurnal Media Ekonomi* 24, no.2 (2019): 6.

¹⁶ Muallimul Huda, “Kompetensi Kepribadian Guru dan Motivasi Belajar Siswa,” *Jurnal Penelitian* 11, no.2 (2017): 243.

¹⁷ Muhammad Husni Mubarak, “Analisis Strategi Sido Muncul Dalam Menghasilkan Energi Kehidupan,” *Jurnal Iqtishadia* 8, no.1 (2015): 117.

¹⁸ Amanahaturiah, Nurmadiyah, Asmariani, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru di SDN 035 Tembilahan,” *Jurnal Al-Afkar* 5, no.1 (2017): 42.

Dari berbagai sudut pandang di atas, bisa disimpulkan jika kemampuan merupakan sebuah kesanggupan yang banyak sekali dan seharusnya dipunyai oleh individu, khususnya untuk para karyawan yang mempunyai level yang tinggi ataupun profesional.

Kompetensi menurut prespektif Islam didefinisikan pada Al Qur'an Surat At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*¹⁹

Dalam perspektif islam, setiap manusia mempunyai kewajiban untuk bekerja. Meskipun rizki setiap umat-Nya telah dijamin oleh Allah. Manusia harus berusaha menjemput rizki-Nya dengan cara-cara yang dianjurkan dalam islam. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Isra' ayat 70.

¹⁹ Kemenag RI, At Taubah ayat 105, *Al Qur'an dan Terjemah*, <https://quran.kemenag.go.id/> (diakses pada tanggal 10 Desember 2020 pukul 08.00 WIB)

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ
 وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ
 مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾

Artinya : “dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan[862], Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.”

Dalam ayat tersebut dijelaskan, bahwa Allah memberikan manusia sebuah anugerah yang tidak diberikan kepada makhluk lain, salah satu diantaranya yaitu akal. Manusia diberi anugerah yang begitu luar biasa dari Allah dalam menggali potensi-potensi yang ada dalam dirinya. Hal tersebut merupakan modal untuk menjalankan salah satu kewajiban manusia yaitu bekerja dan melakukan hal-hal baik atau amalan-amalan yang bermanfaat untuk sesama manusia

b. Faktor yang mempengaruhi

Michael Zwel mengungkapkan kompetensi karyawan seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:²⁰

1) Keyakinan dan nilai

Keyakinan seseorang mengenai dirinya sendiri dan pihak lain bisa sangat memberikan pengaruh terhadap tingkah laku. Banyak pekerja yang mempercayai jika manajemen adalah lawan, yang bisa melakukan pencegahan terhadap insiatif yang akan mereka ambil dan layak mereka dapatkan.

²⁰ Yuli Triastuti, Jayadi, Rivat Sutarto, “Kompetensi dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue”, *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* 16, no.1 (2019): 2.

2) Keterampilan

Keterampilan mempunyai peran dalam sebagian besar kemampuan. Menjadi pembicara dihadapan orang banyak adalah sebuah keterampilan yang bisa dilatih, dilakukan pemraktikan dan ditingkatkan.

3) Pengalaman

Keterampilan dengan berbagai kemampuan membutuhkan pengalaman dalam mengatur personel, berkomunikasi dengan tim, dan memecahkan masalah.

4) Karakteristik kepribadian

Kepribadian bisa memberikan pengaruh terhadap keterampilan yang dimiliki sorang pemimpin dan pegawai pada banyak kemampuan, salah satunya adalah resolusi permasalahan, menggambarkan perhatian interpersonal, memiliki kesanggupan untuk melakukan kerja sama, mempengaruhi dan membangun hubungan.

5) Motivasi

Motivasi adalah faktor kemampuan untuk melakukan perubahan. Melalui pemberian dukungan, menghargai pegawai yang mempunyai tingkat lebih bawah, memberi rasa perhatian yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan sehingga pegawai bisa lebih termotivasi.

6) Masalah emosional

Gangguan emosi bisa membatasi kemampuan menguasai. Adanya ketakutan dalam membuat kesalahan, perasaan malu, tidak mau berpartisipasi, semua ini akan menjadi halangan pada inisiatif yang ada.

7) Intelijen

Kemampuan bergantung pada pemikiran kognitif, seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Setiap intervensi yang tercermin dalam organisasi tidak dapat ditingkatkan.

8) Budaya organisasi

Kemampuan sumber daya manusia dipengaruhi oleh budaya organisasi pada aktifitas seperti: rekrutmen dan seleksi pegawai, praktek pengambilan keputusan

c. Indikator

Oleh karena itu, kemampuan untuk menunjukkan bahwa keahlian atau kecakapan yang bisa diketahui oleh suatu profesi

pada aspek tertentu adalah hal yang mendasar dan performanya di beberapa bidang sangat baik, indikatornya adalah:²¹

1) Pengetahuan

Pengetahuan terkait pekerjaan meliputi:

- a) Mengenal dan mengerti tentang ilmu dibagiannya sendiri-sendiri.
- b) Memahami pengetahuan yang terkait dengan regulasi, prosedur dan teknologi baru di instansi pemerintah.

2) Keterampilan

- a) Memiliki kemampuan komunikasi tertulis yang baik.
- b) Keterampilan ekspresi lisan yang kuat

3) Sikap

- a) Memiliki kemampuan mengkomunikasikan kreativitas di tempat kerja.
- b) Semangat tinggi

4. Lingkungan kerja

a. Definisi

Lingkungan kerja adalah semua hal yang berada pada sekitar pegawai dan akan memberikan pengaruh pelaksanaan kegiatan yang diberikan kepadanya, misalnya melalui pengatur suhu ruangan (AC), penerangan yang memadai, dan lain lain.²² Mardiana (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan lokasi dimana para pegawai melaksanakan pekerjaannya setiap hari. Menurut Setiawan & Khurosani, lingkungan kerja merupakan segala alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerjanya, dan pengaturan kerja individu maupun kelompok.²³

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dijelaskan para tokoh diatas maka bisa diambil kesimpulan jika lingkungan kerja adalah semua hal yang berhubungan dengan pegawai, yang akan mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai pada saat menjalankan tugasnya, oleh karena itu bisa memperoleh

²¹ Jumardin, Buyung Sarita, Aidin Hudani Awasinombu, “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi* 3, no.1 (2019): 12.

²² I Putu Santika & Ni Luh Sili Antari, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar”, *Jurnal Ekonomi* 15, no.1 (2020): 60.

²³ Iwan Setiawan, “Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa* 2, no.1 (2018): 4.

hasil yang baik dalam pekerjaan yang dilakukan. Bagi perusahaan, pada kawasan tempat bekerja perusahaan ada beberapa sarana untuk menunjang pekerjaan para pegawai pada saat memenuhi tugasnya dan tanggung jawab yang diberikan oleh para pegawai dalam rangka melakukan peningkatan kinerja pegawai di tempat usaha maupun organisasi.

b. Faktor yang mempengaruhi

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja fisik di sekitar ruang kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang secara langsung, faktor-faktor itu adalah sebagai berikut:²⁴

- 1) Pencahayaan dalam tempat melakukan pekerjaan
- 2) Adanya sirkulasi udara dalam tempat melakukan pekerjaan
- 3) Pencocokan warna dalam tempat melakukan pekerjaan
- 4) Adanya musik dalam tempat melakukan pekerjaan
- 5) Kebersihan yang terjaga
- 6) Adanya yang terjamin

c. Indikator

Menurut Sedarmayanti, terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi pengukuran variabel lingkungan kerja. Berikut ini adalah dimensi dan indikatornya:²⁵

- 1) Dimensi lingkungan kerja manual
 - a) Cahaya
 - b) Sirkulasi udara
 - c) Kebisingan
 - d) Ruang latihan
 - e) Kenyamanan
 - f) Kebersihan
 - g) Warna
 - h) Musik
 - i) Private
- 2) Dimensi lingkungan kerja non-material

Menurut Soetjipto, skala dan indikator lingkungan kerja non manual adalah sebagai berikut:²⁶

²⁴ Dwi Silvia Eka, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis* 40, no.1 (2016): 78.

²⁵ Muhammad Putra Aviantara, Sumiyati, dan Masharyono, "Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Barriz Sinindo Jakarta", *Journal of Business Management Education* 3, no.2 (2018): 4.

- a) Adanya keharmonisan dalam sebuah hubungan
- b) Adanya sebuah kesempatan untuk melakukan sebuah kemajuan
- c) Keselamatan kerja

Allah telah berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-A'raf ayat 56 sebagai berikut.

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا
وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا ۚ إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ
مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: *Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah (diciptakan) dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat kepada orang yang berbuat kebaikan.*²⁷

Dalam penjelasan di atas, diketahui bahwa Allah sudah menunjuk manusia untuk menjadi seorang khalifah (pemimpin) di bumi. Dan Allah memberikan anugerah yang besar dan hanya kepada manusia anugrah tersebut diberikan berupa akal pikiran kepada manusia. Manusia mempunyai tanggungjawab yang sangat besar terhadap lingkungan atas konsekuensi atas kenikmatan yang telah diberikan Allah.

Seperti pada ayat di atas, hal yang perlu disyukuri, dilindungi dan dijaga adalah lingkungan. Manusia harus melindungi lestarnya alam supaya tidak adanya kejadian bencana dan kerusakan di bumi, menjaga lingkungan baik di rumah, di lingkungan sosial maupun di tempat kerja. Ketika semua manusia menjaga lingkungan agar menjadi baik, hal-

²⁶ Eko Sasono & Dwi Purwaningsih, "Analisis Pengaruh Suasana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Para Guru dan Pegawai pada SMP Negeri 6, Kecamatan Batang", *Jurnal Stie Semarang* 7, no.3 (2015): 32.

²⁷ Kemenag RI, Al A'raf ayat 56, *Al Qur'an dan Terjemah*, <https://quran.kemenag.go.id/> (diakses pada tanggal 10 Desember 2020 pukul 08.00 WIB)

hal yang dilakukan pasti akan menjadi berkah. Dan Allah bakal selalu memberi anugrah untuk para manusia yang berbuat kebaikan.

B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu**

No.	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Happy Y et.al (2019) ²⁸	Pengaruh Kepemimpinan, Literasi Kerja, Kemampuan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Cabang Manado	sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif yang meliputi kuesioner, analisis dan beberapa variabel yang sama yaitu Gaya Kepemimpinan, kompetensi,	lokasi penelitian yang berbeda mengenai kinerja karyawan, variabel penelitian yang tidak diteliti lebih lanjut, seperti etika profesi dan disiplin kerja.
2	Linawati & Suhaji (2015) ²⁹	Pengaruh Motivasi, kemampuan, kepemimpinan dan lingkungan kerja untuk PT. Pengaruh kinerja karyawan pada pekerjaan Herculon Carpet Semarang	keduanya memakai metode penelitian kuantitatif yaitu pengumpulan data melalui survei kuisisioner dan analisis regresi berganda.	Dan lokasi penelitian yang berbeda dengan variabel penelitian yang hampir sama seperti kemampuan, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, bukan

²⁸Happy Y. Mogot, Christoffel Kojo, Victor P K Lengkong, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado”, *Jurnal EMBA* 7, no.1 (2019): 3.

²⁹Linawati & Suhaji, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmu Ekonomi Widya Menggala* (2017): 21.

				untuk variabel penelitian berikutnya di tempat kerja, seperti motivasi kerja.
3	Desi Saputra Rafiie dan lain-lain (2018) ³⁰	Pengaruh kemampuan, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan semua di Kabupaten Sachi Dinas Agama	menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengumpulkan data melalui survei kuesioner dan analisis regresi berganda. variabel penelitian yang hampir sama seperti Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan	Lokasi penelitian yang berbeda, variabel penelitian yang tidak ada di penelitian berikutnya seperti variabel moderasi yaitu kepuasan kerja
4	Maya Agustin Mandey dan Victor P.K Lengkong (2015) ³¹	Pengaruh gaji, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu dalam mengumpulkan datanya dengan cara survei angket dan menganalisa	Lokasi penelitian yang berbeda, variabel penelitian yang tidak ada di penelitian selanjutnya seperti variabel

³⁰Desi Saputra Raffie, Nasir Azis, Sofyan Idris, “Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat”, *Jurnal Magister Manajemen* 2, no.1 (2018): 14.

³¹Maya Agustin Mandey & Victor P.K Lengkong, “Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal EMBA* 3, no.3 (2015): 15.

			regresi berganda. variabel penelitian yang hampir sama yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan,	kompensasi kerja
--	--	--	--	------------------

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian pada dasarnya merupakan kerangka konseptual untuk diamati atau diukur melalui penelitian. Jika ada dua atau lebih variabel dalam penelitian, perlu diusulkan kerangka berpikir penelitian. Menurut Sugiyono, mentalitas ini hanyalah penjelasan sementara untuk gejala masalah. Oleh karena itu kerangka berpikir adalah sintesis dari keterkaitan dari berbagai variabel yang ada dan disusun berdasarkan dengan bebrapa teori yang dijelaskan³².

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Astria menjelaskan melalui kepemimpinan, seorang pemimpin bakal membimbing karyawan untuk memperjelas tugas, mencapai tujuan, mendapatkan rasa puas dalam menjalankan pekerjaan dan melakukan pekerjaan yang efektif, sehingga mempengaruhi persepsi bawahan dan menginspirasi mereka. Hal ini yang ditekankan Robbins, ia mengungkapkan jika kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan pengaruh kelompok supaya bisa mencapai tujuan yang dibuat. Kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi mencerminkan kinerja mereka. Sehingga bisa diambil sebuah kesimpulan jika gaya dari kepemimpinan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.³³

2. Pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Dina Rande menunjukkan bahwa kemampuan tertentu berpengaruh signifikan terhadap kinerja

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: PT Alfabet, 2016), 94. 2016.

³³ Astria Khairizah dkk, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Publik* 3, no. 7 (2015): 1269.

karyawan. Apabila kemampuan karyawan semakin tinggi maka semakin nyaman kinerja karyawan, dan tingkat disiplin kerja yang semakin tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan³⁴. Penelitian yang dilakukan oleh Eigis Yani memiliki pengaruh positif terhadap kinerja (Y) dari hasil penelitian variabel kemampuan kerja (X2) sebesar 0,601 atau 15,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, disarankan agar perusahaan memperhatikan kemampuan karyawan guna meningkatkan kinerja. Artinya, penemuan kapabilitas karyawan (dalam hal ini kapabilitas) juga akan mempengaruhi kinerja karyawan dan mempengaruhi efisiensi perusahaan.³⁵

3. Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan lingkungan kerja yang sehat dan baik maka bisa memberikan dampak pada performa karyawan pada saat menjalankan pekerjaan. Apabila kondisi ruangan yang nyaman tersedia maka karyawan akan bisa menjalankan tugasnya dengan keadaan yang bagus, dan apabila juga dibantu oleh kelompok yang siap menjalankan tugas dan bisa bekerja sama dan bisa menghargai, sehingga pegawai akan menjadi betah dan dapat memaksimalkan pekerjaannya. Tetapi apabila pegawai berada dala, situasi tempat kerja yang tidak sehat, fasilitas yang kurang baik dan jalinan kelompok kerja yang kurang harmonis, sehingga pegawai tidak akan dapat melakukan pekerjaan dengan nyaman oleh karena itu bisa mengakibatkan performa yang kurang maksimal.

D. Hipotesis

Menurut Suliyanto, hipotesis bersumber dari dua kata yaitu hipotesis yang mewakili kelemahan atau kekurangan, dan yang lainnya adalah proposisi yang merepresentasikan sudut pandang atau kebenaran. Kesimpulan yang dapat diambil adalah hipotesis ini mengandung makna bahwa kebenaran pernyataan lemah tersebut masih perlu diuji. Jika suatu hipotesis telah diuji dengan menggunakan metode ilmiah maka hipotesis tersebut akan menjadi teori, pendapat,

³⁴ Dina Rande, "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikas dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara," *Jurnal Katalogis* 4, no. 2 (2016): 15.

³⁵ Eigis Yani Pramularso, "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Widya Cipta* 2, no. 1 (2018): 12.

atau teori, sehingga hipotesis tersebut merupakan sesuatu yang harus diverifikasi.³⁶ Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Definisi gaya kepemimpinan menurut Rivai, gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi.³⁷ Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Kudus didukung oleh penelitian Linawati dan Suhaji, dalam hasil penelitiannya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis dalam penelitian ini adalah:
H1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Definisi kompetensi karyawan menurut George Klemp yang dikutip oleh Emron, kompetensi karyawan merupakan karakteristik yang mendasari seseorang untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul.³⁸ Pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PDAM Kudus didukung oleh penelitian Happy Y, Christopher dan Victor, dalam hasil penelitiannya kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2 : Diduga kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Definisi lingkungan kerja menurut Sedarmayati, lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.³⁹ Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kudus didukung oleh penelitian Maya Agustin dan Victor, dalam hasil penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap

³⁶ Suliyanto, *Metode Penelitian Bisnis*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2018), 99.

³⁷ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018), 27.

³⁸ Emron, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 25.

³⁹ Sedarmayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2009), 21.

kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3 : Diduga kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Desy Saputra Rafiie, Nasir Azis dan Sofyan Idris dalam hasil penelitiannya gaya kepemimpinan, kompetensi karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H4 : Diduga gaya kepemimpinan, kompetensi karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Kudus

