

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat hasil penelitian yang di lakukan oleh peneliti terdahulu dengan topik yang sama, hampir serupa dan di paparkan dalam tabel berikut.

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Dan Tahun Penelitian	Judul penelitian	Metode penelitian	Hasil Penelitian
1	Woro utari,kholik M.I.– 2023	Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada . PT SURYA MUSTIKA NUSANTARA AMC -Malang.	Penelitian ini merupakan penelitian explanatory research dengan pendekatan kuantitatif	Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja selain itu, kepuasan kerja mediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja.
2	AR Rizky Ramadhany- 2021	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pengawai di kantor kecamatan Lawang.	peneliti ini menggunakan metode kuantitatif,	Gaya kepemimpinan secara persial berpengaruh poaitif terhadap kinerja secara simultan , kombinasi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3	Sidan Naoval Assidiqi,Rad hita Dwi Vata Haspari - 2024	Pengaruh motivasi kerja ,lingkungan kerja, dan budaya organisasi	Penelitian kuantitatif yang dilakukan membahas analisis dampak Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya	Motivasi kerja, lingkunga kerja dan budaya organisasi semuanya signifikan positif mempengaruhi kinerja karyawan .

		terhadap kinerja karyawan.	Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT TELEKOMUNIKASI SELULER di Malang.	
4	Antonius Djula, Ruben Tuhumena, Liswandi - 2024	Kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten Mappi .	Penelitian kuantitatif ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan,.	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai .
5	Dyah Aprilita Purwaningshi dkk-2025	Pengaruh perbedaan, kewirausahaan, dan self-efficacy terhadap produktivitas kerja karyawan UKM batik	Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda	Perbedaan, kewirausahaan, dan self-efficacy semua memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja self-efficacy adalah faktor paling dominan
6	Sitti Mirnawati et al-2024	Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten Luwu	Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.	Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja secara simultan juga signifikan salah satu variabel dominan adalah gaya kepemimpinan

7	Muhammad Ulul Albab ,Achmad Sudiro-2022	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap karyawan	penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda	Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja .
8	Yuda Mahendra dkk-2024	Pengaruh gaya kepemimpinan ,lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ud fresh frozen food kabupaten Jember	Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis	Gaya kepemimpinan lingkungan ,dan motivasi kerja semuanya berpengaruh pada positif signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Ida Haryanti ,Roziana Ainul Hidayat - 2023	Pengaruh kepemimpinan ,motivasi,disiplin,dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan cv.jauhan engineering Indonesia .	Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis	Semua variabel (kepemimpinan ,motivasi,disiplin ,lingkungan kerja)berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
10	Yuli Indryani,Arie Hendro Saputra - 2024	Pengaruh kepemimpinan ,motivasi kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada cv langgeng jaya Bandung .	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.	Motivasi kerja,lingkungan kerja,dan kepemimpinan semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja motivasi adalah variabel dengan pengaruh .

Sumber :data diolah 2025

Beberapa penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini perbedaannya adalah pada Lokasi penelitian, dan waktu penelitian . Beberapa penelitian pada table. 2.1 banyak mengkaji penelitian UKM namun masih sedikit yang membahas kinerja karyawan dari sisi UKM pada PT Literindo .

2.2 Landasan Teori

2.2.1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan ,agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktifitas untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun pengetahuan kepemimpinan menurut ahli adalah sebagai berikut.

Kepemimpinan merupakan penciptaan struktur yang memungkinkan orang-orang untuk ambil bagian dalam mencapai tujuan -tujuan yang bernilai (dr. Woodrow seaers). Menurut hasibun m, 2005 kepemimpinan adalah proses di mana seorang individu mempunyai pengaruh terhadap orang lain dan mengalami , memberi semangat, motivasi dan mengarahkan kegiatan -kegiatan mereka guna membantu tercapai tujuan kelompok atau organisasi.

Imamah (kepemimpinan) berfungsi sebagai pengganti kenabian dalam melindungi agama dan mengatur keselamatan hidup. Berdasarkan ijma ulama bhawa mengangkat seorang yang memiliki kredibilitas dalam melaksanakan tugas imamah (kepemimpinan) di kalangan umat ini adalah wajib, Meskipun imam al ahsam tidak sependapat dengan mereka. Hanya saja terjadi saling pendapat di antara mereka mengenai status kewajiban tersebut apakah

berdasarkan akal atau syariat. sekelompok ulama berpendapat bahwa status wajibnya mengangkat imam (kepemimpinan) adalah berdasarkan akal karena orang yang memiliki akal sehat akan tunduk kepada seseorang imam (khalifah) yang mencegah mereka dari kezaliman dan menghindari mereka dari konflik serta permusuhan, andaikan tidak ada imam tentu hidup mereka di liputi tindakan anarkis dan amoral yang tidak bermanfaat (al mawardi, imam :2019, h.9).

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penting dalam administrasi, manajemen dan organisasi. Kepemimpinan merupakan inti dalam menerapkan administrasi dan manajemen serta faktor pergerakan utama dalam organisasi untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam rangka pencapaian tujuan strategis organisasi. Manajemen, organisasi dan kepemimpinan /kepegawaian merupakan unsur-unsur administrasi, hal ini tergambar pada unsur-unsur administrasi yang di kemukakan oleh ahli administrasi dan manajemennya. Gaya kepemimpinan dapat di ukur melalui beberapa indikator sebagai berikut. Kemampuan memberi arahan, Kemampuan mengambil Keputusan, Kemampuan komunikasi dengan karyawan, Kemampuan memberikan motivasi dan Kemampuan melakukan pengawasan.

2.2.2 Motivasi Kerja

Tsauri, 2020;Siringoringo et al (2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan yang bermanfaat untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam hal pekerjaan, motivasi berperan sebagai upaya mendorong karyawan dalam melakukan kinerja.

Kian, (2014), menjelaskan bahwa motivasi kerja mencakup proses yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Motivasi tidak hanya berfungsi sebagai dorongan untuk mencapai target pribadi, tetapi juga berkaitan dengan pencapaian organisasi secara keseluruhan. Motivasi kerja merupakan elemen penting dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Di samping yaitu, motivasi yang baik dapat berasal dari faktor internal, seperti keinginan mencapai tujuan pribadi, maupun faktor eksternal, seperti penghargaan dan lingkungan kerja yang positif. Motivasi dapat diukur melalui beberapa indikator tersebut. Kebutuhan akan prestasi, Pengakuan atau penghargaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan kesempatan kerja dan semangat untuk kerja.

2.2.3 Lingkungan Kerja

Afandi (2018:66) menjelaskan bahwa “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Selain itu lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2017:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”. Sutrisno (2014:118) “menyatakan bahwa

lingkungan kerja adalah tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja serta hubungan dalam perusahaan itu sendiri” Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif bagi seseorang dalam meningkatkan produktivitasnya. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar seseorang dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas. lingkungan kerja dapat di ukur beberapa indikator tersebut. Kebersihan dan kerapian tempat kerja, hubungan karyawan antara pimpinan.

2.2.4 Produktivitas Kinerja Karyawan

Produktivitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk mengelola sumber daya yang tersedia. sumber daya seperti karyawan memiliki nilai dan peran yang sangat berharga dalam meningkatkan faktor produksi. selain karyawan, terdapat variabel lain yang tercakup di dalam faktor-faktor produksi, yaitu material, method, machine, dan money (rahardjo, 2022). berdasarkan hal tersebut, karyawan dapat disebut sebagai aset (harta) bagi perusahaan (priyono, 2010). dengan demikian, keberhasilan suatu perusahaan sejalan dengan kemampuan karyawan yang sangat beragam; tanpa adanya pekerja atau karyawan, dapat diartikan sebagai ketiadaan aset, aktivitas, dan sebuah perusahaan. penelitian ini mengambil objek di pabrik gula jatiroto lumajang. ptpn xi menaungi beberapa pabrik salah satunya pabrik gula ini dan menjadi pabrik dengan jumlah karyawan tahun 2023 sekitar 229 orang. berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan karyawan tetap di pabrik gula (pg) jatiroto lumajang selanjutnya akan ditulis dengan pg

jatiroto. Produktivitas kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut. Kualitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja sama

2.2.5. Metode Sampling

Metode sampling Menurut Sugiyono (2019: 85), adalah teknik yang digunakan untuk menentukan cara pengambilan sampel. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode simple random sampling, karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi itu. Sehingga anggota populasi dianggap homogen, yaitu setiap karyawan di PT Literido. mendapat peluang yang sama untuk dijadikan sampel penelitian. Berdasarkan teknik pengambilan sampel, maka peneliti mengambil jumlah sampel 30 orang karyawan di PT Literido

2.2.6. Uji Statistik

Uji statistik menurut sugiyono (2019) adalah prosedur analisis data yang digunakan untuk menarik kesimpulan atau mengambil keputusan berdasarkan data hasil penelitian.

Melalui uji statistik, peneliti dapat mengetahui apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak, serta apakah terdapat hubungan atau pengaruh signifikan antara variabel-variabel yang diteliti.

Variabel dan Hipotesis

- Variabel bebas (X):
 1. Gaya Kepemimpinan (X1)

2. Motivasi (X2)

3. Lingkungan Kerja(X3)

- Variabel terikat (Y):

1. Produktivitas Kinerja Karyawan (Y)

- Hipotesis umum

1. H0: Tidak ada pengaruh (secara parsial/serentak) antara X1, X2, X3 terhadap Y.

2. H1: Ada pengaruh (parsial/serentak).

2.2.7. Regresi Linear

Regresi linear menurut sugiyono (2019:188) adalah suatu metode analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu atau lebih variabel independen (bebas) dengan satu variabel dependen (terikat), serta memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan perubahan variabel independen.

Dengan kata lain, regresi linear digunakan untuk melihat pengaruh variabel X terhadap variabel Y dalam bentuk hubungan garis lurus (linear).

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kinerja Karyawan

a = Konstanta (nilai Y saat $X_1, X_2, X_3 = 0$)

b_1 = Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan

b_2 = Koefisien regresi variabel Motivasi

b_3 = Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

e = Error (kesalahan residu)

jenis variabel nama variabel simbol indikator utama

Variabel Independen (X_2) Motivasi X_2

Penghargaan, kebutuhan, tanggung jawab, dorongan
berprestasi

Variabel Independen (X_3) Lingkungan Kerja

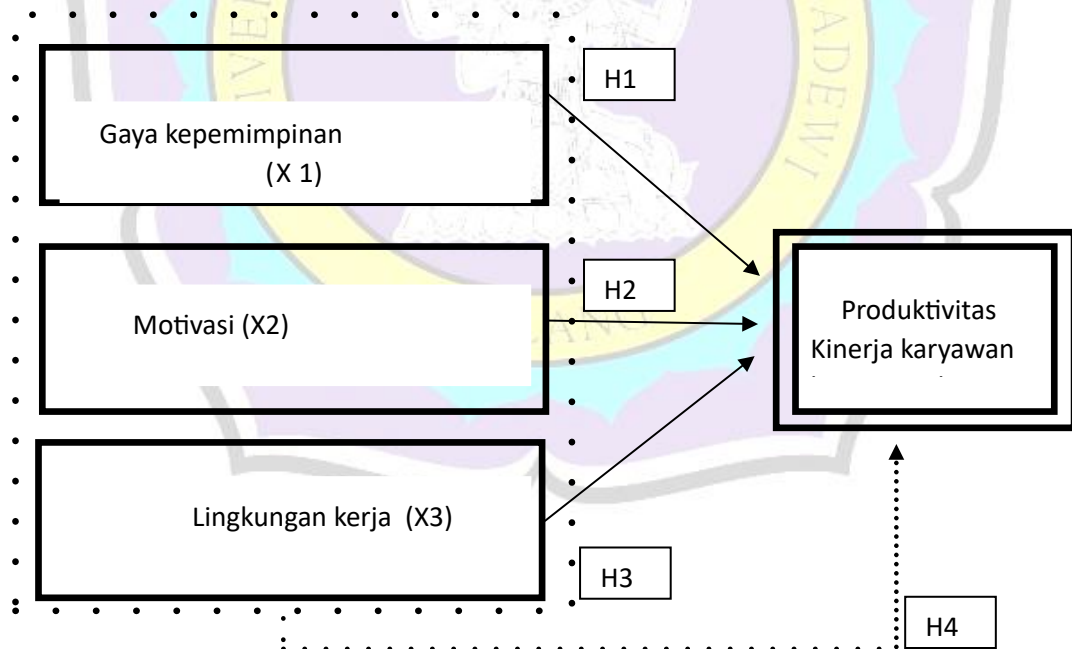
X_3 Fasilitas, kenyamanan, hubungan kerja, kebersihan

Variabel Dependen (Y) Produktivitas Kinerja Karyawan

Y Efisiensi, efektivitas, ketepatan waktu, hasil kerja

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian dapat dilihat sebagai berikut:



Sumber: Diolah oleh peneliti 2025

Gambar 2.1. Kerangka konseptual

Keterangan :

Pengaruh Secara —————> Parsial

Pengaruh Secara> Simultan

Dari gambar di atas peneliti ingin melihat pengaruh X1,X2,X3 terhadap Y.

X1 (Gaya Kepemimpinan) → Y (Produktivitas Kinerja Karyawan) X2 (Motivasi) → Y (Produktivitas Kinerja Karyawan) X3 (Lingkungan Kerja) → Y (Produktivitas Kinerja Karyawan).

Hipotesis

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan UKM pada PT Literindo di Kabupaten Malang.

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan UKM pada PT Literindo di Kabupaten Malang.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan UKM pada PT Literindo di Kabupaten Malang.

H4 : Gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan UKM pada PT Literindo di Kabupaten Malang.