BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Penelitian ini mnggunakan *Goal Setting Theory* atau teori penetapan tujuan. Untari (2021) mengemukakan teori penetapan tujuan adalah model seseorang yang perlu memiliki tujuan, memilih tujuan sehingga karyawan/pegawai smangat dalam mencapai tujuan tersebut. Gagasan penting dalam teori ini adalah bahwa seseorang yang memahami tujuan akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal setting theory* merekomendasikan bahwa seorang individu difokuskan pada suatu tujuan. Tindakan individu dan hasil kinerja akan dipengaruhi jika dia berkomitmen untuk mencapai tujuannya.

Untari (2021) Teori penetapan tujuan merupakan model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan sehingga pegawai termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Konsep dasar dalam teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Alasan penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* karena jika pegawai fokus dalam pencapaian tujuan organisasi, maka pegawai tidak akan melakukan perilaku *cyberloafing* dan tidak mengalami stres kerja sehingga kinerja pegawai menjadi baik.

Salah satu ciri perilaku dengan tujuan yang sering diamati menurut teori ini adalah seseorang akan terus berlanjut hingga tujuan tercapai. Begitu seseorang

memulai sesuatu seperti proyek atau pekerjaan baru, dia terus mendorong hingga tujuannya tercapai. Selain itu, teori ini menegaskan bahwa ide (pemikiran) dan niat individu menentukan perilaku mereka. Individu diharapkan untuk mencapai tujuan atau tingkat kerja dalam rangka mencapai tujuan. Menurut teori penetapan tujuan, seseorang berkomitmen pada suatu tujuan. Tindakan individu dan hasil kinerja akan terpengaruh jika dia berkomitmen untuk mencapai tujuannya. Selain itu, teori ini menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang sulit dan mampu diukur akan meningkatkan prestasi kerja *(performance)*, diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

2.1.2 Kinerja

a) Pengertian Kinerja

Ermawati (2018) "kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu". Keterampilan, praktis, kompetensi, pengetahuan dan informasi, keluasan pengetahuan, sikap dan perilaku, kebijakan, kreativitas, moralitas, dan faktor lainnya semuanya dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu. Sementara itu Budiwati (2016) "kinerja pegawai berarti keterlibatan pegawai dalam hal mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang memenuhi unsur efektif dan efisien dengan didasari rasa puas dan loyalitasnya".

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai hasil atau pencapaian individu ataupun kelompok dalam melaksanakan

program/kegiatan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam periode tertentu.

b) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ariska (2019) mengemukakan kinerja adalah konsep multifaset yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Unsur-unsur tersebut terdiri dari faktor alam dan faktor lahiriah. Faktor-faktor ini dapat diringkas sebagai berikut:

1. Faktor individu
   Meliputi komponen informasi, kemampuan, kapasitas, keyakinan diri, inspirasi dan tanggung jawab yang digerakkan oleh setiap individu pekerja.
2. Faktor kepemimpinan
   Seperti kapasitas manajer dan pemimpin tim untuk menginspirasi, memotivasi, mengarahkan, dan mendukung karyawan di tempat kerja.
3. Faktor kelompok
   Meliputi sifat bantuan dan kegairahan yang diberikan oleh mitra dalam kelompok, kepercayaan terhadap rekan kerja secara individu, kekompakan dan kedekatan rekan kerja.
4. Faktor sistem
   Seperti proses organisasi, sarana atau prasarana kerja, sistem kerja, dan budaya kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasi)
   Seperti tekanan dan perubahan eksternal dan internal.

c) Indikator Kinerja

Dewi (2019) indikator kinerja terdiri dari :

1. Kualitas Pekerjaan
   Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan merupakan ukuran kualitas pekerjaan. Sifat pekerjaan (nature of work) menunjukkan sejauh mana sifat seorang wakil dalam melaksanakan kewajibannya meliputi ketelitian, pemenuhan, dan kerapihan.
2. Kuantitas
   Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dikenal sebagai kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Hasil kerja karyawan menunjukkan bahwa mereka menggunakan waktu dan kecepatan

tertentu untuk menyelesaikan tanggung jawab dan tugas. Akibatnya, jumlah pekerjaan yang dilakukan dan jumlah waktu yang digunakan mengungkapkan jumlah pekerjaan. Jumlah tugas pekerjaan yang dapat diselesaikan dikenal sebagai jumlah pekerjaan.

3. Ketepatan waktu
   Pelaksanaan perwakilan juga dapat dinilai dari idealitas perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Sehingga tidak memperlambat pekerjaan lain yang penting untuk kewajiban wakil.
4. Efektivitas
   Upaya untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi seperti energi, uang, teknologi, dan bahan baku untuk meningkatkan hasil penggunaan sumber daya setiap unit disebut efektivitas.
5. Kemandirian
   Kemandirian karyawan adalah kapasitasnya untuk memenuhi komitmen pekerjaannya. Dimana karyawan berkomitmen untuk bekerja dengan agensi dan memiliki tanggung jawab kantor. Dalam menjalankan tugasnya, pekerja mandiri atau pegawai tidak memerlukan pengawasan dan dapat melaksanakan tugasnya sendiri tanpa meminta bantuan atau arahan dari atasan.

2.1.3 Gaya Kepeminminan

a) Pengertian Kepemimpinan

Efendi (2020) kepemimpinan berarti kapasitas dan persiapan yang digerakkan oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendukung, menyambut, meminta, menggunakan dan jika perlu memaksa orang lain sehingga dia mengakui pengaruh itu dan mencapai sesuatu yang dapat membantu mencapai usaha atau tujuan tertentu. Sedangkan Isti (2020) gaya kepemimpinan adalah "pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya serta menggambarkan kombinasi yang konsisten dari filsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang".

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah perilaku yang dilakukan oleh pemimpin dalam memberikan pengarahan, motivasi, dan pengaruh terhadap bawahan dengan rasa mempercayai bawahan dan

menerapkan kerjasama dalam penyusunan suatu keputusan, pembagian tugas dan wewenang.

b) Tipe-tipe Kepemimpinan

Insani (2015) terdapat 6 gaya kepemimpinan, antara lain :

1. Gaya kepemimpinan transaksional
   Dicirikan sebagai otoritas yang mencakup siklus perdagangan yang membuat bawahan mendapatkan imbalan dan membantu bawahan dengan mengenali bagaimana seharusnya memenuhi hasil normal.
2. Kepemimpinan transformasional
   Mengutamakan rasionalitas, membangun organisasi pembelajar, mendorong penggunaan kecerdasan, memberikan stimulasi intelektual tambahan, dan melakukan pemecahan masalah secara menyeluruh.
3. Gaya kepemimpinan otoriter
   Adalah gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada pionir sebagai penentu utama, penguasa dan pengatur individu-individu dari perkumpulan dan pelaksanaannya dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan hirarkis.
4. Kepemimpinan misionaris
   Merupakan bagian dari tipe kepemimpinan otoriter, yang mengutamakan cara berinteraksi dengan anggota organisasi untuk menghindari pertengkaran, perbedaan pendapat, dan permusuhan.
5. Kepemimpinan demokratis
   Yang membina dan mengembangkan kehidupan gotong royong dan menghargai kekurangan setiap anggota, mengakui dan menghargai manusia sebagai individu yang memiliki kemampuan yang berbeda-beda, memberikan hak dan kesempatan yang sama untuk mengekspresikan dan mengaktualisasikan diri melalui prestasi, dan
6. Gaya kepemimpinan *passive ovoidant*
   Adalah salah satu gaya kepemimpinan di mana tugas dan tanggung jawab umumnya dihindari. Pemimpin yang memiliki tempat dengan gaya ini secara efektif menyerah dalam menghadapi kesulitan.

c) Indikator Kepemimpinan

Isti (2020) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator kepemimpinan, antara lain :

1) Kemampuan mengambil keputusan
   Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan yang merupakan tindakan yang paling tepat.
2) Kemampuan memotivasi
   Kemampuan memotivasi adalah daya mendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerekan kemampuanny (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibanya dalam rangka pencampaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3) Kemampuan komunikasi
   Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4) Kemampuan untuk mengendalikan bawahan
   Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.
5) Tanggung jawab
   Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menangggung akibatnya.
6) Kemampuan mengendalikan emosional
   Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.4 Jaminan Sosial

a) Pengertian Jaminan Sosial

Masella (2021) mengatakan bahwa jaminan social merupakan konsepsi kesejahteraan yang melindungi resiko baik social maupun ekonomi masyarakat dan membantu, jadi apabila karyawan sejahtera dan terlindungi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sari (2019) mengemukakan “jaminan social

sebagai factor penting bagi karyawan untuk membalas jasa yang dalam hal ini merupakan pemberian rasa tenang bagi pekerja dan anggota beserta keluarga yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup".

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa jaminan sosial merupakan upaya yang diberikan oleh organisasi guna memberikan jaminan keselamatan, kesehatan, dan sejenisnya yang dapat meringankan beban karyawan atau pegawai pada organisasi tersebut.

b) Tujuan Jaminan Sosial

Chrisnasari (2016) mengemukakan tujuan pemberian jaminan sosial yaitu:

1) Perusahaan menginginkan karyawan agar dapat bekerja lebih baik.
2) Digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat tercapai tingkat produktivitas yang tinggi.
3) Digunakan untuk menambah kegairahan kerja dan semangat tinggi karyawan.

c) Indikator Jaminan Sosial

Satriawan (2021) mengemukakan tedapat beberapa indikator jaminan sosial, antara lain :

1) Tunjangan kecelakaan kerja
   Tunjangan yaing diberikan untuk perlindungan atas risiko-risiko kecelakaaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya.
2) Tunjangan hari tua
   Tunjangan yang dibayarkan sekaligus oleh perusahaan kepada karyawan yang telah mencapai usia pensiun dalam jangka waktu yang telah ditentukan atau keadaan lain yang ditentukan.
3) Tunjangan kematian
   Tunjangan yang diberikan kepada ahli waris ketika ahli waris meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja.

4) Tunjangan kesehatan
   Tunjangan yang diberikan berupa perawatan kesehatan seperti, pelayanan kesehatan tingkat pertama, pelayanan kesehatan rujukan tingkat lanjutan, dan rawat inap.
5) Rasa aman dan nyaman
   Suatu fasilitas yang diberikan perusahaan dalam menunjang perkerjaan dan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

2.1.5 Gaji

a) Pengertian Gaji

Desi (2018) gaji dapat diartikan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja professional, seperti pegawai pemerintah, dosen, guru, manajer dan akuntan. Sedangkan Ratnasari (2020) gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan bayaran atas jasa yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

b) Faktor yang Mempengaruhi Besar Kecilnya Gaji

Nararia (2018) faktor yang mempengaruhi besar kecilnya gaji adalah :

1) Jenis profesi, gaji seorang *enginer* (teknis) akan berbeda dengan seorang *lawyer* (hukum). Dalam suatu perusahaan minyak, sesama *fresh graduate* bisa jadi gaji *engineer* akan berbeda dengan gajinya orang *finance*.
2) Posisi dalam perusahaan, dalam banyak perusahaan posisi manajer biasanya mendapatkan porsi gaji benefit yang lebih karena keputusan dianggap lebih mempengaruhi jalan untung rugi perusahaan.
3) Jenis industri, setiap industri juga memiliki struktur penggajian yang berbeda, hal ini akan sesuai dengan skala dengan pekerjaanya, waktu yamg diperluakan, tanggung jawab dan besarnya pengaruh keputusan hasil kerjanya.
4) Lama kerja, semakin lama pengalaman kerja akan semakin tinggi nilai jual seseorang.
5) Lokasi bekerja, bekerja diluar kantor sering kali terkesan bekerja fisik yang keras dan sedikit memerlukan otak. Dimana akhir sering terlibat pekerja diluar

kantor posisinya. Lebih rendah dari duduk manis dikantor, dengan demikian pekerjaan kantor akan memiliki gaji lebih besar ketimbang pekerja diluar kantor.

6) Status pekerja, ini dapat sebagai tetap pegawai kontrak waktu tertentu (PKWT) ada pula pegawai dari kontraktor pegawai kontrakan level lebih bawah / *non staff* ini biasanya gajinya lebih kecil di banding pegawai tetap.

c) Indikator Gaji

Marziana (2022) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator gaji, antara lain :

a. Kelayakan gaji
   Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.
b. Motivasi kerja
   Perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya.
c. Kepuasan kerja
   Perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwa kinerja mereka sangat dihargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian terdahulu memuat hasil dari penelitian sebelumnya yang menggunakan variabel yang sama. Sebelum peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, jaminan sosial dan gaji terhadap kinerja pegawai non ASN Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang, maka terlebih dahulu peneliti mengamati dan mencermati hasil penelitian sebelumnya apakah

penelitian tersebut dapat memberikan gambaran dan hasil penelitian mendukung atau tidak.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun	JudulPenelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Agnesia (2022)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Kerja Karyawan	X1 : Kesehatan Kerja X2 : Keselamatan Kerja X3 : Jaminan Sosial Y : Kinerja Karyawan	Regresi linear berganda	Kesehatan kerja dan keselamatan kerja, jaminan sosial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada perusahaan Kaleng Raya
2.	Provita (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PG. Jatiroto Kab. Lumajang	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja	Analisis regresi linear berganda	Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PG. Jatiroto Kab. Lumajang
3.	Marsella (2021)	Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Departement Store Tbk Bengkulu	X1 : Jaminan Sosial X2 : Insentif Y : Kinerja	Analisis regresi linear berganda	Variabel jaminan sosial dan insentif berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departemen Store Tbk Bengkulu.
4.	Agustin (2020)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kayu Sengon UD. Sentot Jaya Desa Sumberjati Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja	Analisis regresi berganda	Sceara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

No.	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
5.	Saragih (2020)	Pengaruh Jaminan Sosial dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Karya Murni Menteng Medan	X1 : Jaminan Sosial X2 : Pelatihan Kerja Y : Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Jaminan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara itu pekatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Fanda (2019)	Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam	X1 : Gaji X2 : Jam Kerja Fleksibel X3 : Stres Kerja Y : Kinerja	analisis regresi linier berganda, uji statistik f, dan uji statistik t	Gaji tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan
7.	Hopipah (2019)	Pengaruh Gaji dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan PT. Harapan Gemilang Utama Cikupa, Tangerang)	X1 : Gaji X2 : Jaminan Sosial Y : Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan jaminan sosial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Khumairoh (2018)	Pengaruh Jaminan Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Lumajang	X1 : Jaminan Keselamatan X2 : Jaminan Kesehatan Y : Kinerja	Analisis regresi linier berganda	Jaminan keselamatan dan kesehatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja
9.	Wijayanti (2018)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja GuruDi Smpn 1 Rowokangkung Lumajang	X1 : Pelatihan X2 : Motivasi X3 : Gaya Kepemimpinan Y : Kinerja	analisis deskriptif analisis regresi linier berganda uji hipotesis	Secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

No.	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
10.	Ato'illah (2014)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi Y : Kinerja Pegawai	Regresi linier berganda	Secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang

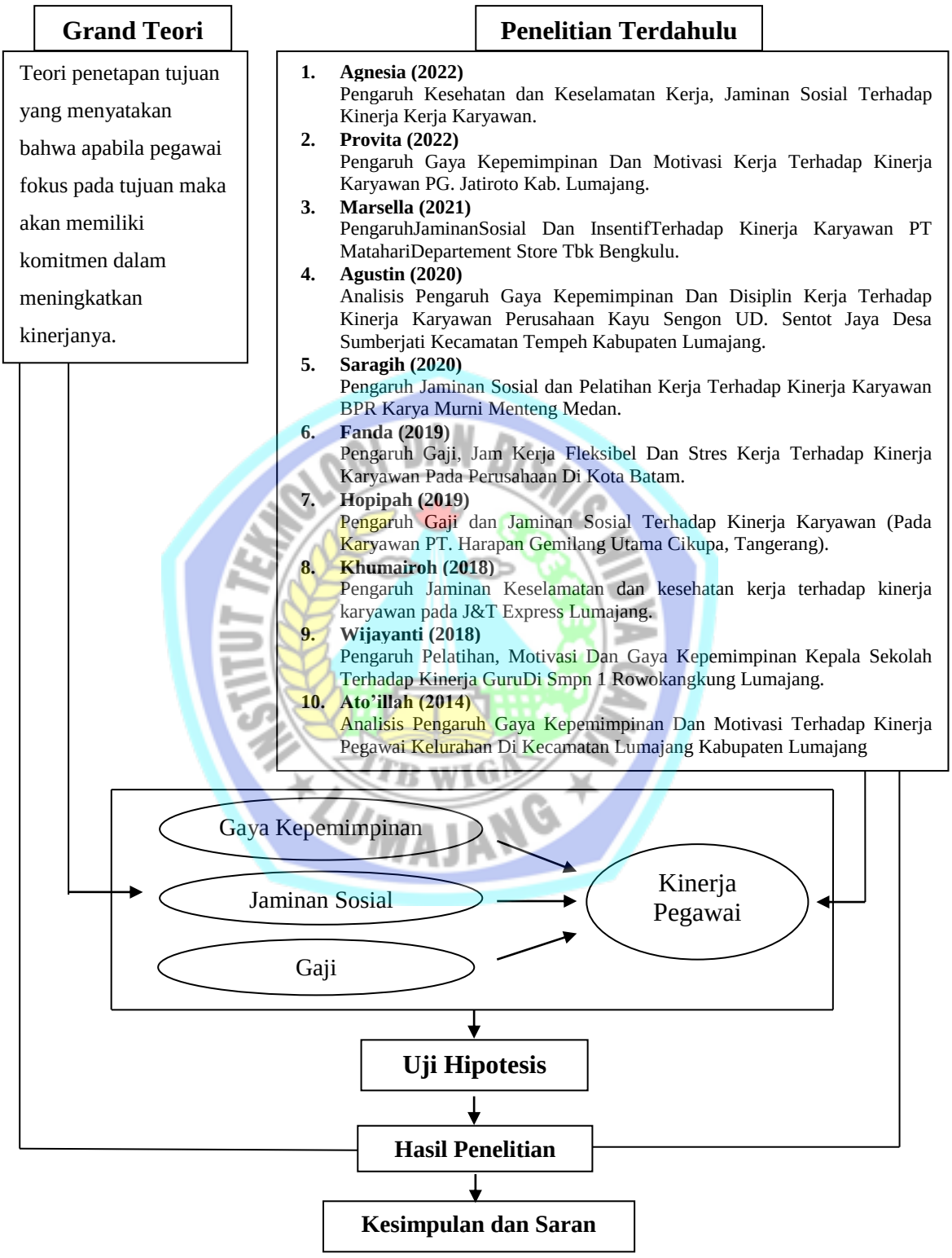
Sumber : Diolah peneliti tahun 2023

2.3 Kerangka Penelitian

2.3.1 Kerangka Pemikiran

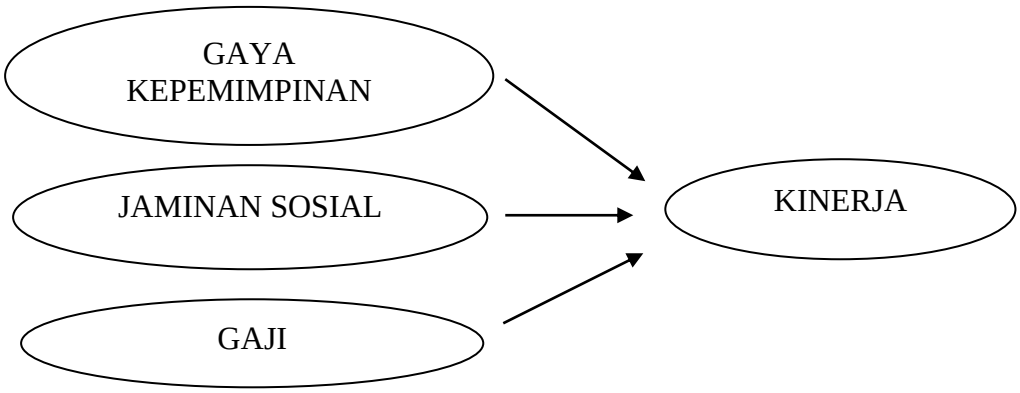
Kerangka pemikiran merupakan hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan landasan teori yang telah dideskripsikan maka kerangka pemikiran penelitian ini dinyatakan dalam bentuk gambar sehingga pembaca lebih mudah untuk memahaminya. Ringkasan kerangka penelitian ditampilkan seperti pada gambar dibawah ini :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Teori yang relevan dan penelitian terdahulu

2.3.2 Kerangka Konseptual



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah peneliti tahun 2023

2.4 Hipotesis

2.4.1 Hipotesis Pertama

Efendi (2020) kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntut, menggunakan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu usaha atau tujuan-tujuan tertentu.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ato'illah (2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Slain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2019) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.Penelitian tersebut juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Provita (2022) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Gaya kepemimpinan bepengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang

2.4.2 Hipotesis Kedua

Sari (2019) mengemukakan "jaminan social sebagai factor penting bagi karyawan untuk membalas jasa yang dalam hal ini merupakan pemberian rasa tenang bagi pekerja dan anggota beserta keluarga yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan hidup".

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arimurti (2014) menunjukkan bahwa jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Marsella (2021) yang menunjukkan bahwa variable jaminan sosial dan insentif berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Departemen Store Tbk Bengkulu. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Jaminan social berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang

2.4.3 Hipotesis Ketiga

Ratnasari (2020) gaji adalah "sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan". Penelitian yang dilakukan oleh

Hopipah (2019) menunjukkan bahwa gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian itu didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2021) yang menujukkan bahwa gaji secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Gaji bepengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lumajang

INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS WIDYA GAMA
ITB WIGA
LUMAJANG