

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen SDM atau istilah kerennya Human Resource (HR). Bagian Human Resource itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk di dalamnya ada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien.

Dalam menjalankan kegiatan baik di organisasi atau perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Dalam menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan atau organisasi juga diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) agar kegiatan yang akan dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan (Junaidin Zakaria,2023).

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Berikut ini adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli:

a. Menurut Melayu SP. Hasibuan

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b. Menurut Henry Simamora

MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, dan kompensasi karyawan.

c. Menurut Achmad S. Rucky

MSDM adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisis, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan

sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

d. Menurut Mutiara S. Panggabean

MSDM adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

e. Menurut Mutiara S. Panggabean

MSDM adalah kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

Dengan definisi di atas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan permasalahan yang dihadapi manajemen

bukan hanya terdapat pada bahan mental, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, namun juga mencakup karyawan (SDM) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output) (Busro, 2018).

a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya manusia meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi, karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya (Syafira N, 2019).

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia Yusuf dan Arif menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif sumber daya manusia atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

Sementara menurut Sedarmayanti bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana dan pra sarana untuk menghadapi perubahan.

2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan instansi, lembaga atau perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan instansi.
4. Menyediakan sarana dan prasarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan atau kemajuan arah dan strategi instansi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu *manager line* dalam mencapai tujuan.

Sedangkan tujuan Manajemen Sumber Daya manusia adalah meningkatnya efisiensi, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas, rendahnya tingkat perpindahan pegawai, rendahnya tingkat absensi, tingginya kepuasan kerja karyawan, rendahnya komplain dan pelanggan, peningkatan bisnis perusahaan (Husaini & Sutama, 2021).

2. Gaya kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan peran penting yang sangat menentukan, khususnya dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan juga merupakan seni atau teknik, sekaligus ilmu dalam memberikan perintah atau anjuran, serta pengertian agar dapat dipahami oleh orang-orang, dan supaya

kekuasaan untuk mengajak, mempengaruhi, menggerakkan dan berjalan dengan baik dan supaya melakukan demi pencapaian tujuan pemimpin harus ada dalam suatu kelompok atau organisasi, dengan demikian keberadaan pemimpin bisa dapat dikenal oleh anggota atau pun masyarakat yang luas dalam kepemimpinannya nanti.

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membina, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, pemimpin perlu melakukan serangkaian kegiatan diantaranya mengarahkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi yang dipimpinnya. Dengan kata lain, tercapai atau tidak tujuan organisasi sangat tergantung pada pemimpinnya (Irwan et al., 2019).

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan

seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya (Sugianto, 2020).

b. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam-macam gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut :

a. Gaya kepemimpinan menurut pendapat (Hasibuan) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

1) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang.

2) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil

keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Gaya Kepemimpinan menurut (Robbin&Timothy), mengidentifikasi ada beberapa jenis gaya kepemimpinan, antara lain:

1) Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Teori menurut (Robbin & Timothy) mengemukakan bahwa para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku perilaku tertentu pemimpin mereka.

2) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Model Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam (Robbin & Timothy) mengidentifikasi bahwa para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya (Sugianto, 2020).

c. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Terdapat fungsi kepemimpinan menurut Ansory & Indrasari, antara lain :

1. Pengambilan keputusan dan merealisasi keputusan itu
2. Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja kepada para bawahan

3. Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen
 4. Memotivasi bawahan supaya bekerja efektif dan bersemangat
 5. Mengembangkan loyalitas, imajinasi, dan kreativitas bawahan
 6. Pemprakarsai, penggiat, dan pengendali rencana
 7. Mengkordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan
- (Rizky, 2022).

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono sebagai berikut:

a. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. 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.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam tujuannya agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul tanggung jawab, segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

f. 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 (Saputro, 2020).

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Definisi motivasi menurut Hasibuan, berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menimbulkan semangat seseorang dalam bekerja sehingga mereka berkeinginan untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengerahkan segala usahanya untuk mencapai kepuasan. Dengan kata lain, motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu (Waluyo & Nuswantoro, 2023).

b. Teori Motivasi Kerja

1. Teori Abraham Maslow (Teori Kebutuhan)

Teori ini mengikuti teori jamak yakni seorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Karena kebutuhan yang diinginkan pegawai berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka muncul tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori Motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow yang menyatakan bahwa

setiap manusi itu sendiri terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs) merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar, misalnya kebutuhan untuk makan, minum, bernafas.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs) yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya yang tidak hanya dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikologikal dan intelektual yang terkait dalam keteraturan, stabilitas, keamanan ekonomi.
- c. Kebutuhan Sosial (Social Needs) berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk bersosialisasi, memiliki afeksi, relasi, keluarga.
- d. Kebutuhan Pengakuan (Esteem Needs) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, pencapaian status, tanggung jawab, reputasi.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs) yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, berpendapat dengan mengemukakan ide-ide dan memberi kritik terhadap sesuatu, pengembangan diri, pemenuhan ideologi.

Jadi apabila ingin mengetahui motivasi seseorang, kita harus mampu memahami pada tingkat mana kebutuhan mereka, sehingga mudah untuk memberi rangsangan yang tepat (Komalasari, 2022).

2. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Teori ini dikembangkan dan dikenal dengan model dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Motivasional (intrinsik) ada suatu kondisi pekerjaan, yang beroperasi terutama untuk membangun motivasi yang kuat dan kepuasan kerja. Faktor-faktor ini disebut faktor motivasi. Mereka bersifat intrinsik dan membantu meningkatkan output seseorang. Faktor-faktor ini berpengaruh positif pada moral, produktivitas, kepuasan kerja dan atas semua efisiensi organisasi. Faktor-faktor ini seperti prestasi, kemajuan, kemungkinan pertumbuhan, pengakuan, bekerja sendiri, tanggung jawab.
- b. Faktor Hygiene atau Pemeliharaan (ekstrinsik) ada beberapa kondisi pekerjaan yang menyebabkan karyawan merasa tidak puas ketika kondisi ini tidak ada. Faktor-faktor ini juga disebut faktor-faktor hygiene. Ketika faktor-faktor ini ada mereka termotivasi dengan cara yang kuat, ketika tidak ada mereka tidak puas, itulah sebabnya faktor-faktor ini disebut ketidakpuasan (demotivator). Faktor-faktor ini antara lain

kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan teknis, hubungan interpersonal dengan atasan, hubungan interpersonal dengan teman sebaya, hubungan interpersonal dengan bawahan, gaji, keamanan kerja, kehidupan pribadi, situasi kerja, dan status (Mahardika et al., 2020).

3. Teori Mc Clelland

Teori Mc Clelland dikembangkan oleh David Mc Clelland dan rekan rekannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan prestasi (need for achievement), kebutuhan kekuasaan (need for power), dan kebutuhan hubungan (need for affiliation).

- a. Kebutuhan untuk prestasi dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan. Hal ini kemudian menyebabkan ia melakukan sesuatu yang lebih efisien dibandingkan sebelumnya, dorongan pertama ini dapat disebut dengan kebutuhan akan pencapaian.
- b. Kebutuhan Kekuasaan merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. Dalam bahasa sederhana, ini adalah kebutuhan atas kekuasaan dan otonomi. Individu dengan tinggi, lebih suka bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi kompetitif, dan berorientasi pada status, dan lebih cenderung lebih

khawatir dengan wibawa dan pengaruh yang didapatkan ketimbang kinerja yang efektif.

- c. Kebutuhan Berafiliasi yaitu kebutuhan untuk membangun dan menjaga hubungan afektif positif atau "persahabatan" dengan orang lain (Yenni & AP, 2019).

a. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan terdapat dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif:

1. Motivasi Positif, maksudnya manager memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi yang positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima sesuatu yang baik.
2. Motivasi Negatif, maksudnya manager memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Motivasi negatif merupakan suatu dorongan untuk bekerja yang didasarkan karena adanya rasa takut dan tekanan dari luar, sehingga motivasi negatif tumbuh akibat ancaman dan paksaan. Motivasi negatif tidak menjamin peningkatan prestasi, motivasi ini

dilakukan agar karyawan berusaha untuk menghindarinya (Benny et al., 2021).

b. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Luthans ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam bekerja, antara lain sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Seseorang yang memiliki motivasi yang baik akan berusaha untuk bekerja keras memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi termotivasi untuk pencapaian tujuan yang telah ditentukan, dan merasa menyatu dengan pekerjaan.

2. Prestasi Kerja

Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi, akan memiliki dorongan yang kuat untuk sukses mampu menangkap umpan balik yang diberikan kepadanya dan unggul dalam bidang pekerjaan.

3. Pengembangan Diri

Pegawai yang kuat dalam dirinya umumnya akan berusaha untuk mengembangkan diri seperti berusaha untuk meningkatkan keterampilannya, mencari kesempatan untuk dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mencari kesempatan untuk meningkatkan pendidikan formalnya.

4. Kemandirian

Seorang pegawai yang motivasi kerjanya tinggi, akan bekerja secara mandiri dan menyukai tantangan (Irwanto et al., 2021).

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja, oleh karena itu setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari pegawai yang bersangkutan.

Menurut (Robbins) dalam prakteknya kinerja sering pula disebut dengan istilah prestasi kerja. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance*, yang berarti prestasi kerja yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal, organisasi atau perusahaan memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang didasarkan

atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan).

Pengertian kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu (Helmawan, 2019).

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan potensi (IQ) dan Kemampuan reality (knowledge + skill) maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 - 120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

c. Indikator kinerja

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah sebagai berikut :

a) Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d) Kerja Sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai (Fahraini & Syarif, 2022).

B. Penelitian Terdahulu

Adapun hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Pendekatan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sufiyati (2022)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen melalui mediasi kepuasan kerja	Metode Kuantitatif	Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen
2.	Maria Hendritha Gerardus Bernandus (2020)	Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Stipas keuskupan agung kupas	Metode Kuantitatif	Gaya kepemimpinan motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sekolah tinggi pastoral keuskupan agung kupang.
3.	Fadli Nugraha dan Jauvani Sagala (2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PDAM Kota Cirebon	Metode Kuantitatif	Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

No	Nama	Judul Penelitian	Pendekatan Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Angelique Tolu, Michael, Wehelmina (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Metode Kuantitatif	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinas pertanian dan peternakan daerah provinsi Sulawesi utara yang terlihat
5.	Irwan, Adam Latif, Sofyan, Ahmad (2019)	Gaya Kepemimpinan, Kinerja Aparatur Sipil Negara Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan Di Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang	Metode Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, kinerja aparatur sipil negara dan partisipasi masyarakat terhadap pembangunan di kantor Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang sangat berpengaruh.
6.	Muhammad Shaleh Z, Hasmira (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap	Metode kuantitatif	Dari penelitian ini, dapat memberikan hasil bahwa kepemimpinan

No	Nama	Judul Penelitian	Pendekatan Penelitian	Hasil Penelitian
		Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Majene		pegawai pada kantor samsat Kabupaten Majene memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai, motivasi pegawai di kantor samsat Kabupaten Majene memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai.
7.	Elsa Nopitasari, Herry Krisnandy (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pangansari Utama Food Industri.	Metode kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan demokratis intrinsik dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pangansari Utama Food Industri Jakarta Timur.

C. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka pikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka pikir membantu menjelaskan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi (independent) dan variabel kinerja (dependen).

Menurut (Ardiansyah & Jaenab, 2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

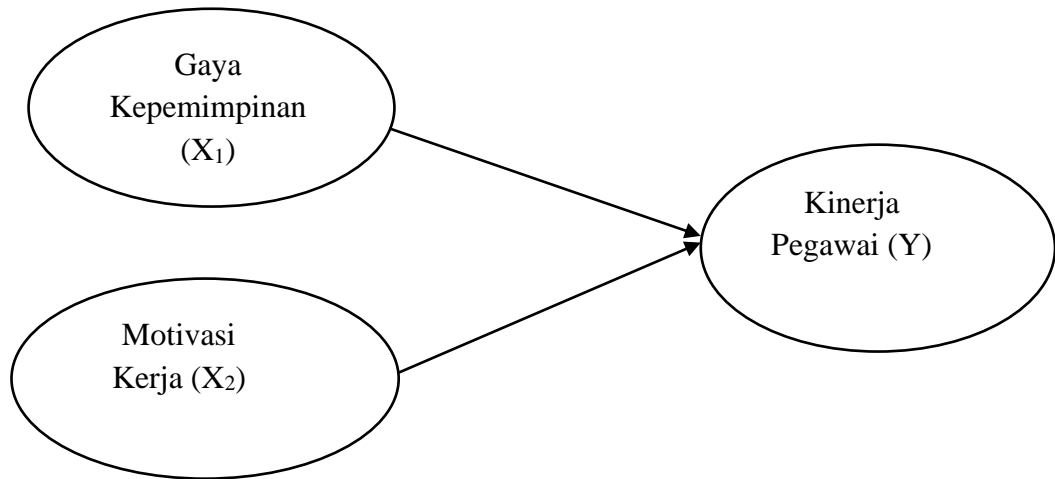
Menurut (Dowah, 2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor.

Dari teori diatas, mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi dengan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi sangat berperan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, selain berperan penting juga dapat menciptakan kinerja yang baik.

Kedua faktor tersebut mempunyai dampak positif bagi suatu instansi, jika pemimpin tidak mempunyai gaya kepemimpinan dan tidak memberikan sebuah motivasi terhadap bawahannya itu menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal.

Adapun kerangka pikir yang dikembangkan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Keterangan :

1. Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, adalah Kinerja Karyawan (Y)
2. Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain, adalah Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi (X2)

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau pernyataan sementara mengenai rumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Dapurang.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Dapurang.