

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah sebuah konsep yang relatif masih baru dalam dunia manajemen dan organisasi dan menjadi populer sejak awal dekade tahun tujuh puluhan, pada saat itu riset ilmu perilaku menunjukkan bahwa pengelolaan manusia atau tenaga kerja dianggap sebagai sumber daya dari pada hanya sebagai faktor produksi, akan memberi manfaat nyata bagi organisasi atau perusahaan.

Marwansyah dalam (Panggabean, 2020). Manajemen sumber daya manusia merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat.

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 prasarana 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/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 pegawai, rendahnya komplain dan pelanggan, peningkatan bisnis perusahaan (Husaini & Utama, 2021).

c. Fungsi Manajemen sumber daya manusia

Menurut Hasibuan dalam (Fabiani Sofie, 2018), Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1) Planning

Planning adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu dan mengembangkan rencana aktivitas kerja dalam sebuah organisasi. Perencanaan merupakan proses yang paling penting dari segala bentuk fungsi manajemen, karena tanpa adanya perencanaan semua fungsi-fungsi lainnya tidak akan dapat berjalan. Dalam perencanaan, terdapat beberapa faktor dalam planning yang patut untuk dipertimbangkan, yaitu:

- a. *Specific*, yaitu berarti sebuah perencanaan harus jelas apa maksud dan tujuannya beserta ruang lingkungannya.
- b. *Measurable*, yaitu suatu tingkat keberhasilan yang harus dapat diukur dari program kerja dan rencana yang dibuat.
- c. *Achievable*, yaitu sesuatu tersebut bisa dicapai dan diwujudkan, bukan hanya sekedar fiktif dan khayalan belakan.
- d. *Realistic*, yaitu sesuatu yang sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang ada, harus seimbang tetapi tetap adantangan

didalamnya.

- e. *Time*, yaitu ada batas waktu yang jelas, sehingga bisa dinilai dan dievaluasi.

2) Organizing

Pengorganisasian (*organizing*) adalah fungsi kedua dalam manajemen. *Organizing* adalah proses kegiatan dalam menyusun struktur organisasi sesuai dengan tujuan-tujuan, sumber-sumber dan lingkungannya. Dengan demikian, hasil dari pengorganisasian itu berupa struktur organisasi.

3) Actuating

Actuating (pelaksanaan) adalah suatu tindakan yang mengusahakan agar semua perencanaan dan tujuan instansi atau perusahaan bisa terwujud dengan baik dan seperti yang diharapkan. Jadi, pelaksanaan merupakan suatu upaya yang menggerakkan orang-orang untuk mau bekerja dengan sendirinya dan dengan kesadaran yang besar demi mengabdikan seluruh cita-cita instansi atau perusahaan dengan dan secara efektif.

4) Controlling

Controlling (pengawasan) adalah proses pengamatan, penentuan standar yang akan diwujudkan, menilai kinerja pelaksanaan, dan jika diperlukan mengambil tindakan korektif, sehingga pelaksanaan dapat berjalan dengan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan instansi atau perusahaan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan (Robbins & Judge, 2018).

Menurut (Adam & Efni, 2021), kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sedangkan menurut (Siagian, 2019), kepemimpinan bisa diartikan sebagai kemampuan seseorang saat menjabat sebagai pimpinan organisasi tertentu dalam mempengaruhi orang lain, khususnya bawahannya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seni atau proses untuk memotivasi, mempengaruhi, mengkoordinasi, memberikan dorongan, perintah dan bimbingan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan kemauan dan antusias tanpa adanya paksaan.

b. Fungsi kepemimpinan

Menurut (Rivai, 2019), fungsi pokok kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Fungsi intruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif

2. Fungsi Konsultif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan dalam pelaksanaan

3. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

c. Indikator kepemimpinan

Menurut (Harahap & Khair, 2019), indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut

a. Kemampuan mengambil keputusan

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

b. Kemampuan motivasi

Kemampuan motivasi ini menjadi daya pendorong yang mengakibatkan anggota suatu organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang

lain tersebut mampu memahami apa yang dimaksudkan dengan baik secara langsung maupun tidak langsung.

d. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang instansi atau perusahaan.

e. Tanggung jawab

Tanggung jawab menjadi salah satu faktor yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin, yang diartikan sebagai kewajiban dalam menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Robbins dalam (Gayatri & Muttaqiyathun, 2021) kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu.

Setiap seseorang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, pada umumnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu akan menguasai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak faktor dalam

pekerjaan yang sesuai dengan kemauan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan (Afandi, 2021).

Menurut Colquitt dalam (Akbar & Husein 2024), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut teori nilai-persepsi, kepuasan kerja tergantung pada sudut pandang pegawai dalam menilai pekerjaannya, apakah seorang pegawai merasa bahwa pekerjaan tersebut berharga atau tidak.

Dengan kata lain, kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya, sedangkan kebalikannya yaitu ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak lagi menyenangkan sehingga dapat menghalangi prospek kerja dan penurunan kinerja yang dilakukannya.

Berdasarkan definisi dari beberapa pemuka diatas maka dapat dimerti dan peneliti menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencitai pekerjaannya sehingga seterusnya memberikan kesan yang begitu positif pada setiap apa yang dikerjakannya. Sikap ini seringkali mencerminkan bagaimana moral kerja, kedisiplinan kerja dan prestasi kerja. Jika telah terbiasa menerapkan cinta pada pekerjaan yang dilakukan maka baik itu diluar pekerjaan sekalipun kombinasi kesenangan dalam hati seorang pegawai tidak dapat terkikis.

b. Tujuan kepuasan kerja

Tujuan dari kepuasan kerja yang umum diketahui pada kalangan instansi diantaranya:

1) Mengurangi pergantian pegawai

Ketika kepuasan kerja terpenuhi dan dimiliki oleh setiap pekerja yang ada pada instansi maka, pegawai yang menetap akan lebih banyak dan akhirnya dapat menghindari pergantian pegawai yang tidak diinginkan.

2) Meningkatkan kehadiran

Kehadiran yang kian meningkat dari pegawai biasanya disebabkan oleh kepemimpinan atasan dan perlakuan lingkungan kerja, semakin baik pelayanan yang diberikan instansi kepada instansi maka akan semakin nyaman pula pegawai berada dalam instansi atau perusahaan lebih cepat dari waktu ke waktu.

3) Mengurangi kecelakaan kerja

Mengurangi kecelakaan kerja yang dimaksud ialah jika pergantian pegawai dapat terhentikan maka setiap bagian pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan oleh pegawai yang memikul tanggung jawab tersebut lebih awal.

4) Mengurangi serikat pekerja

Mengurangi serikat yang dimaksud adalah tidak adanya kelompok dalamkelompok yang artinya satu rumpun pegawai berarti melibatkan seluruhnya dan tidak memperadakan perlakuan anak

tiri dalam lingkungan kerja.

5) Mengurangi tingkat stres kerja

Kian tepat waktu dalam bekerja dan semangat yang baik akan memberi pengaruh yang positif sehingga dapat mengurangi stres kerja dan bahkan dapat terhindar dari hal tersebut.

6) Meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja adalah inovasi pembaharuan yang dilakukan oleh pegawai kepada pembaharuan dan membah instansi atau perusahaan kearah yang lebih menjanjikan.

c. Faktor Kepuasan Kerja

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya, (Mangkunegara, 2017). Disisi lain pegawai yang mengalami penurunan kepuasan kerja akan merasa gagal dan menjasi lesu, dan kadang kala tanpa disengaja melakukan kesalahan sehingga menjadi beban bagi instansi atau perusahaan.

Adapun elemen dan faktor yang berkontribusi pada kepuasan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Kompensasi dan kondisi kerja

Salah satu faktor dari kepuasan kerja adalah kompensasi dan tunjangan yang diberikan nantinya oleh instansi atau perusahaan kepada pegawai. Seorang pegawai dengan gaji yang baik, intensif, bonus dan perawatan kesehatan yang memadai akan

lebih menekankan kebahagiaan dan puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Terjadinya perbandingan pekerjaan seseorang disebabkan oleh fasilitas yang ditawarkan, lingkungan kerja yang tepat dan keamanan yang terjamin.

2) Keseimbangan kehidupan kerja

Setiap individu yang memimpikan dapat bekerja pada tempat kerja yang baik serta pekerjaan yang dapat memungkinkan mereka menyisakan cukup waktu untuk bersama keluarga dan teman. Kebijakan yang diberikan seringkali menjadi tolak ukur dari kepuasan kerja (*work life balance*) yang baik akan memastikan kedepannya bahwa pegawai menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga di samping melakukan pekerjaannya.

3) Dihormati dan diakui

Pegawai akan lebih merasa puas akan hasil kerja yang telah dilakukannya pada saat diberikan penghargaan atas kerja kerasnya, dengan sendirinya pegawai akan merasa lebih termotivasi dan menanamkan dalam diri mereka bahwa instansi atau perusahaan membutuhkan mereka sehingga untuk berlihai-lihai dalam bekerja tidak dibenarkan.

4) Keamanan kerja

Semakin tinggi keinginan instansi atau perusahaan dalam mempertahankan pegawainya maka dampaknya akan semakin baik pada kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut demikian terjadi

karena karyawan percaya sepenuhnya pada instansi atau perusahaan dan merasa memperoleh keamanan yang begitu nyata dan menjanjikan.

5) Tantangan

Pemberian rotasi pekerjaan memberikan kesempatan pada setiap pegawai untuk bekerja pada proyek yang baru sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan meminimalisir terjadinya kebosanan dan karyawan mengalami tidak puasa atas apa yang dikerjakannya.

6) Pertumbuhan karir

Pertumbuhan karir yang begitu menjanjikan dapat membawa pegawai pada tingkat yang lebih tinggi. Hal tersebut membuat pegawai lebih percaya diri atas apa yang telah dikerjakannya sehingga kepuasan kerja yang dimilikinya tidak mengalami penurunan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) Indikator Kepuasan Kerja Sebagai berikut:

1) Kepuasan Terhadap Atasan

Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan ini ternyata memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja pegawai. Terdapat berbagai macam tipe gaya kepemimpinan atasan yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya atasan yang

berorientasi terhadap kinerja pegawai dan atasan yang menguatamakan partisipasi pegawainya

2) Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Salah satu cara yang ditempuh oleh instansi atau perusahaan dalam mempertahankan pegawainya adalah dengan meningkatkan kepuasan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dengan meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan pegawai, maka mereka akan dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan sekerja, terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan dan lebih bertanggung jawab.

3) Kepuasan Terhadap Pekerja

Ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

4) Kepuasan Terhadap Peluang Promosi

Dimana adanya suatu peluang untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja seseorang dimana diberikan jabatan dan tugas yang lebih tinggi dan disertai dengan kenaikan gaji. Promosi ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja dapat dihargai dengan dinaikan posisinya disertai gaji yang akan diterimanya.

5) Kepuasan Terhadap Pendapatan

Kepuasan kerja bisa dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut, dan dalam instansi atau perusahaan tersebut pegawai merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain seperti kurang cukup gaji yang diterima, tidak adanya jaminan kesehatan/keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau pensiun.

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

(Alfian & Dinda, 2018) mengemukakan bahwa mengenai kinerja diartikan sebagai hasil dari beberapa tindakan yang dilakukan instansi atau perusahaan dalam mendukung dan meningkatkan produktivitas kerja instansi atau perusahaan. Kinerja kerja juga merupakan hasil dari serangkaian tindakan yang memiliki hasil nilai berkualitas yang mencapai titik capaian instansi atau perusahaan. Capaian instansi atau perusahaan yang dimaksud adalah tugas dan kewajiban yang diterimanya telah selesai.

Kinerja digunakan instansi atau perusahaan sebagai istilah keluaran hasil kerja dari pegawai. Menurut (Bintaro dan Daryanto, 2017) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan pegawai secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah

ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja yang baik dapat memperoleh keuntungan serta kemajuan bagi instansi atau perusahaan dan pegawai.

Menurut (Mangkunegara, 2015) istilah kinerja berasal dari kata “prestasi kerja” atau “kinerja aktual” (*actual achirvement*) dalam suatu pekerjaan atau prestasi yang berhasil dicapai seseorang. Kinerja sendiri merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai baik itu secara kualitatif maupun kuantitatif dengan sangat baik oleh seorang pegawai.

Disisi lain menurut (Hasibuan, 2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang yang melakukan tugas yang diberikan kedepannya berdasarkan keterampilan, pengalaman dan integritas.

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas oleh para pemuka maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah pencapai pada publik yang secara individual maupun kelompok berhasil dicapai, hal tersebut merupakan prestasi kerja dengan memberikan hasil dan kualitas yang sesuai dengan keinginan instansi atau perusahaan.

b. Tujuan Kinerja Pegawai

(Edison et. al., 2016) menyatakan bahwa tujuan penilain kinerja bisa dikategorikan sebagai sifat evaluasi dan perkembangan yang sifatnya harus segera diselesaikan. Berikut adalah beberapa hasil penilaian sebagai tujuan dari kinerja:

1) Digunakan sebagai hasil penilaian dasar untuk memberi kompensasi.

- 2) Digunakan sebagai penilaian *staffing decision*.
- 3) Digunakan sebagai dasar melakukan evaluasi sistem seleksi kerja.

Yang sifatnya mengarah pada pengembangan kinerja sebagai berikut:

- a) Prestasi nyata yang diraih individu adalah dasar prestasi kerja organisasi sehingga pihak manajemen memperoleh tuntutan untuk mampu memahami perilaku setiap individu. Prestasi individu seringkali dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terlibat dalam instansi atau perusahaan.
- b) Kelemahan individu yang menjadi penghambat kinerja adalah individu yang masih belum memiliki pengalaman kerja yang memadai, tidak sabaran dalam bersikap, keras kepala dalam artian menginginkan kemenangan dan tidak menerima masukan saran dari pihak lain dan tidak memiliki kepercayaan diri yang baik.
- c) Prestasi yang dikembangkan adalah adalah keunggulan yang sebelumnya telah dimiliki lebih ditingkatkan kembali dan dibenahi oleh seorang individu maupun instansi suatu perusahaan.

c. Indikator kinerja Pegawai

Menurut (Kasmir, 2019), indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas kerja di ukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap

keterampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.

3) Ketetapan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta maksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini dibutuhkan beberapa hasil penelitian terdahulu, dapat dilihat pada table dibawah ini antara lain :

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

NO	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1.	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karunia Tirtamas Abadi Abd. Azis, Rusdiaman Rauf, Ronny Ahmad Al Asirie (2023)	a. Kepemimpinan b. Kepuasan kerja c. kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Secara langsung kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Secara langsung dan simultan kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas	a. Kepemimpinan b. Motivasi c. Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan hasil: 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

NO	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
	<p>Tenaga Kerja Dan Perindustian Kota Padang</p> <p>Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023)</p>		<p>kinerja karyawan dengan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,995 > 2,026$) dan nilai tanda $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$); 2)</p> <p>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2,860 > 2,026$) dan nilai tanda $< \alpha$ ($0,008 < 0,05$)</p>
3.	<p>Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam</p> <p>Rivaldo, Y., Oktavianti, O., & Ukhriyawati, C. F. (2020)</p>	<p>a. kepemimpinan b. kepuasan kerja c. motivasi d. kinerja karyawan</p>	<p>Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi dan insentif secara bersama-sama</p>

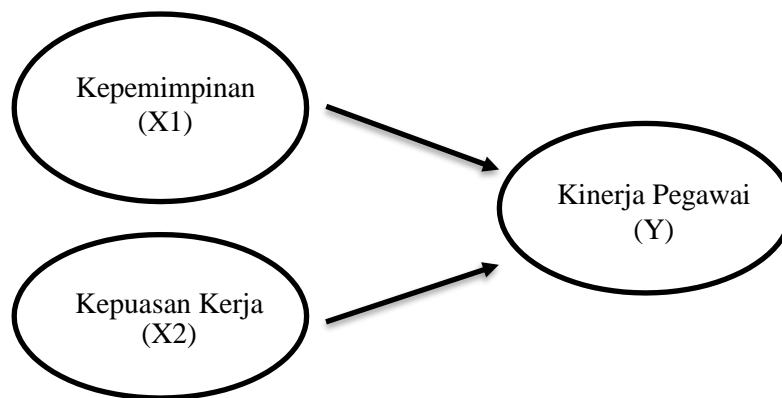
NO	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
			berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture</p> <p>Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021)</p>	<p>a. kepuasan kerja</p> <p>b. Loyalitas Karyawan</p> <p>c. Kinerja karyawan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Makanan Asia Sakti Wahid Medan. Pada variabel loyalitas karyawan menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Makanan Asia Sakti Wahid Medan.</p>
5.	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan</p>	<p>a. kepuasan kerja</p> <p>b. Motivasi</p> <p>c. Kepemimpinan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh dan</p>

NO	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
	Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022)	d. Kinerja Pegawai	signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pada pegawai.

C. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka pikir membantu menjelaskan hubungan antara variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja (independent) dan variabel kinerja (dependen). Beberapa teori mengenai hubungan kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan Kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja sangat berperan penting dalam keberhasilan suatu instansi, selain dari berperan penting dalam menciptakan kinerja yang baik. Adapun kerangka pikir yang di kembangkan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Keterangan:

- a. Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, adalah Kinerja Pegawai (Y)
- b. Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain, adalah Kepemimpinan (X1) dan kepuasan Kerja (X2)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan yang masih bersifat sementara yang akan dibuktikan kebenarannya setelah data dapat diperoleh. Dari rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata di Kabupaten Kolaka
2. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata di Kabupaten Kolaka
3. Kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka