

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Afandi (2021:3) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kasmir (2018:6) berpendapat bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, kesehatan seta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan”.

Schuler, et al. dalam Sutrisno (2016:6) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberkan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara

efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Sehingga MSDM disebut juga sebagai kegiatan perencanaan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada kenyataannya ada perbedaan mendasar antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Sutrisno (2016:9) Kegiatan sumber daya merupakan bagian dari proses manajemen dari sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai:

a) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integritas, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

c) Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan member petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

d) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

e) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan

f) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

h) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

i) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

j) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Kasmir (2018:191) Gaya Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam membimbing, mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Wahyudi Dalam Busro (2018:226) perilaku Kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (*style*) kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seseorang pemimpin terhadap para anggota kelompok. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok.

Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan tertentu guna memajukan perusahaan atau organisasi.

Adapun macam-macam gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dalam Edison (2020:95) Menjelaskan bahwa pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hasil yang luar biasa selain itu, dengan kepemimpinan transformasional para pengikut merasakan kepercayaan, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan mereka.

2. Kepemimpinan karismatik

Menurut House dalam Edison (2020:92) mengemukakan bahwa pemimpin karismatik bertindak dengan cara yang unik yang memiliki efek karismatik tertentu pada pengikut mereka. Bahkan pemimpin karismatik ini memiliki hubungan interpersonal antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin karismatik pada umumnya lahir atas pesona, imajinasi, dan inspirasi serta kemunculannya dalam momentum yang tepat.

3. Pemimpin otokratis

Menurut Torang dalam Edison (2020:100) menyebutkan bahwa kepemimpinan otokratis biasanya menganggap bahwa,potensi yang dimiliki oleh

bawahannya dianggap rendah sehingga mereka dipandang tidak mampu melakukan apa-apa.

4. Kepemimpinan transaksional

Menurut Daft dalam Edison (2020:97) menyatakan kepemimpinan transaksional memperjelas peran dan persyaratan tugas bawahan, mempelopori struktur, memberikan imbalan yang sesuai, serta mencoba memahami dan memenuhi kebutuhan sosial bawahan nya. Kemampuan pemimpin transaksional untuk memenuhi bawahan dapat meningkatkan produktivitas.

5. Kepemimpinan partisipatif

Menurut Edison (2020:98) Kepemimpinan ini menunjukkan perhatian penuh terhadap para anggotanya. Gaya kepemimpinan ini mengajak bawahannya untuk berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan berupa saran dan ide dengan cara demokrasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Tannebaum dan warren H. Schmidt dalam Setiawan (2019:9) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu:

1. Karakteristik manajer. Cara seorang manajer memimpin banyak dipengaruhi oleh latar belakang pendidikannya, pengalaman masa lalunya, nilai-nilai yang di anutnya dan sebagainya.
2. Karakteristik bawahan. Seorang manajer akan memberikan kebebasan dan mengikut sertakan bawahan nya dalam pengambilan keputusan bila bawahannya dianggap cukup berpengalaman dan mempunyai pengetahuan yang memadai untuk mengatasi masalah secara efektif. Apabila memahami

dengan baik tujuan organisasi, mempunyai pengetahuan dan pengalaman untuk memecahkan masalah secara efektif dan efisien, manajer akan cenderung untuk bersifat demokratik dan mengikut sertkan bawahan dalam kepemimpinan. Tapi bila bawahan dipandang tidak mempunyai kemampuan tersebut, manajer akan cenderung bergaya otoriter.

3. Karakteristik organisasi, seseorang manajer akan menentukan gaya kepemimpinan berdasarkan iklim organisasi.

2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut siagian dalam Chaniago (2017:52) alat ukur gaya kepemimpinan dibagi menjadi enam, yaitu sebagai berikut:

- 1) Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

- 2) Penghargaan terhadap ide anggota

Seseorang pemimpin yang memberikan penghargaan terhadap ide anggotanya akan memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya.

- 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seseorang.

- 4) perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan dari perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan.

5) Memperhatikan kesejahteraan bawahannya

Pada dasarnya seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinannya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas.

6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja bawahan

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahannya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut widodo (2015:187) Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2016:110) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Hamalik dalam Sutrisno (2016:111), mengatakan ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu:

1. Motivasi dipandang sebagai suatu proses
2. Menentukan karakter dari proses ini

Motivasi untuk bekerja itu sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerjasama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaiknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Gitosudarmo dalam Sutrisno (2016:111).

Oleh karena itu manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang, ada faktor lain juga ikut mempengaruhi, seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan.

Dari berbagai pendapat dan pandangan para ahli diatas, menurut pendapat penulis, Motivasi merupakan dorongan baik dari dalam diri yang hendak bekerja dengan sepenuh hati untuk mencapai kepuasan tersendiri maupun dari luar diri yang menimbulkan semangat untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut pendapat Sutrisno (2016:116-120) Motivasi merupakan proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Ekstern

Faktor Ekstren juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi, tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:27) Adapun yang menjadi tujuan dari motivasi yaitu:

- 1.) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2.) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- 3.) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4.) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5.) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6.) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7.) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- 8.) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9.) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10.) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:32) Dimensi dan indikator Motivasi Kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator yaitu:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman, dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.

Indikator:

- a. Balas jasa

Balas jasa merupakan gaji atau tunjangan yang diterima karyawan, mencakupi gaji pokok dan tunjangan seperti bonus, bagian laba, asuransi jiwa, perumahan, pengobatan, dan makanan.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi yang dirasakan karyawan ditempat karyawan bekerja, seperti penerangan, ventilasi, ruangan, dan lain-lain.

c. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin

a. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode tertentu.

b. Pengakuan dari atasan

Pengakuan dari atasan adalah dimana atasan atau pimpinan perusahaan memberikan pengakuan atau penghargaan atas yang dicapai karyawan.

c. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Afandi (2021:83) Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah

perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Edison (2020:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya

Menurut Kasmir (2016:181) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan seseorang dalam mencapai tujuan suatu perusahaan yang telah ditetapkan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut afandi (2021:86) ada delapan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran oprasionl perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.

7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.1.4.3 Manfaat kinerja

Menurut Rivai (2018:315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan dalam meningkatkan prestasi karyawan.
2. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
3. Sebagai perbaikan kinerja karyawan
4. Sebagai latihan dan pengembangan karyawan
5. Umpan balik sumber daya manusia, prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusia berfungsi.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208-210) Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas biaya, Kebutuhan akan pengawasan, dan Hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan.

1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu

2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah situs kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (Jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerja kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, perlakuan efektivitas biaya di seluruh bidang pekerjaan yang memiliki anggaran biaya. Biaya yang dikeluarkan biasanya untuk biaya tetap, biaya variabel atau biaya semi variabel. Biaya ini berkaitan untuk pengeluaran bagi sumber daya, seperti biaya produksi, teknologi, bahan baku atau biaya lainnya

5. Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan tidak terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja seringkali dikaitkan dengan hubungan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seseorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling

menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya

2.1.5 Hubungan antar variabel

2.1.5.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Wahyudi dalam Busro (2018:226) perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (*style*) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seseorang pemimpin terhadap para anggota kelompok. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter, Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya, Misal untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula, Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan (Kasmir 2018:191)

2.1.5.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:190) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misal dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerja akan turun.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
B	- Noviyanti Ulfah Noer	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amandha Cipta Wisata - Jurnal: Ilmu administrasi publik dan bisnis - Volume: 1 - Nomor: 1 - Tahun: 2020 	<ul style="list-style-type: none"> - X_1 : Gaya Kepemimpinan X_2 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan - Alat Analisis : Uji Regresi Linier Berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji f, dan uji t. - Hasil Penelitian: Berdasarkan hasil dari pengujian secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Amandha Cipta Wisata, besarnya pengaruh kedua variabel bebas ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,696. Nilai ini menunjukkan pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap 	Variabel bebas dan variabel terikatnya sama, alat analisis yang digunakan	berbeda tempat, objek, waktu penelitian.

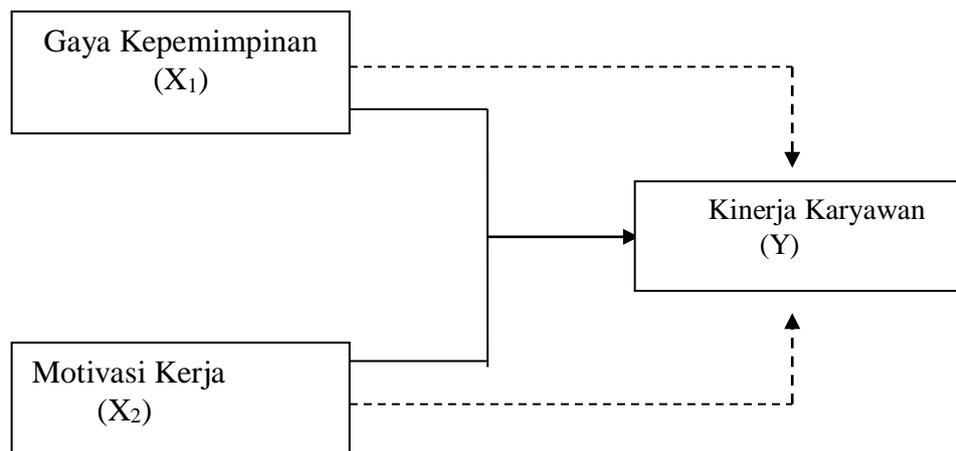
2	<ul style="list-style-type: none"> - Yus Darmin - Idris Aziz - H.Saharudin Kaseng 	<ul style="list-style-type: none"> - Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum kota Palu. - Jurnal: Jurnal Katologis - Volume: 3 - Nomor: 9 - Tahun: 2015 	<p>Kinerja sebesar 69,6 %</p> <ul style="list-style-type: none"> - X₁: Gaya kepemimpinan - X₂: Motivasi Kerja - Y : Kinerja Karyawan - Alat Analisis: Regresi linier sederhana, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. - Hasil Penelitian: Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama penelitian ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum kota Palu. Dapat dilihat besarnya pengaruh variabel independen secara keseluruhan ditunjukkan dari nilai koefisien determinasi simultan sebesar 0,716. Nilai ini member makna bahwa ketiga variabel independen penelitian secara simultan memiliki pengaruh sebesar 71,6% 	<p>Persamaan penelitian ini variabel bebas yang digunakan (X₁ dan X₂) dan variabel terikat (Y), serta alat analisis.</p>	<p>Berbeda tempat, objek, waktu penelitian.</p>
---	--	---	---	--	---

3	<ul style="list-style-type: none"> - Lydia Gomes I - Eddy Madiono Sutanto 	<ul style="list-style-type: none"> - Pengaruh Motivasi Kerja, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Hartono Flash Surabaya - Jurnal: Jurnal Agora - Volume: 5 - Nomor: 3 - Tahun: 2017 	<ul style="list-style-type: none"> - X_1: Motivasi Kerja X_2: Loyalitas Karyawan Y: Kinerja Karyawan - Alat Analisis: Uji asumsi klasik, uji reabilitas, uji t, uji F, regresi liner berganda, dan koefien determinasi. - Hasil Penelitian: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan secara parsial maupun secara silmutan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Cv Hartono Flash Surabaya. Hasil regresi menun jukkan nilai R sebesar 0,798 dan R-Square sebesar 0.561. 	<p>Persamaan penelitian menggunakan variabel bebas yang sama (X_1) variabel terikat (Y), serta alat analisis.</p>	<p>Berbeda tempat, objek, waktu penelitan.</p>
4	Okta Setawan	<p>Judul skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan PT Daya Anugrah Mandiri Cabang Baturaja Tahun : 2019</p>	<ul style="list-style-type: none"> - X_1: Gaya Kepemimpinan X_2: Motivasi X_3:Lingkungan Kerja Y: Kinerja karyawan - Alat analisis: Uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji f, 	<p>Persamaan penelitian sama-sama menggunakan variabel bebas (X_1) dan (X_2), variabel terikat</p>	<p>Berbeda tempat, objek, waktu penelitan.</p>

			<p>dan koefisien determinasi.</p> <ul style="list-style-type: none">- Hasil penelitian: Berdasarkan hasil analisis uji t didapatkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikansi secara bersama-sama terhadap Kinerja.	<p>(Y), serta alat analisis.</p>	
--	--	--	--	----------------------------------	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari uraian teori diatas, maka dalam penelitian ini, penulis menyampaikan kerangka pemikiran bertitik tolak dari permasalahan yang telah dirumuskan, kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki dua variabel yang mempengaruhi yaitu: Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja(X_2), serta satu variabel yang dipengaruhi yaitu Kinerja Karyawan (Y) maka penelitian ini dapat menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Ket: —————> = Simultan
 - - - - -> = Parsial

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum termasuk jawaban yang empirik.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah diduga ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Pratama Rawat Inap Ismadana Muaradua baik secara parsial maupun simultan.