

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Adapun beberapa hal yang menjadi landasan teori dari penelitian ini, diantaranya sebagai berikut.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum pengertian MSDM ada baiknya ditelusuri dulu pengertian dari manajemen dan sumber daya manusia. MSDM kalau dibedah akan dijumpai pengertian utama, yaitu: manajemen dan sumber daya manusia (SDM) .

Menurut Rivai (2014) manajemen sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian pegawai. Menurut Hasibuan (2014), berpandangan bahwa Manajemen SDM adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban, dimana setiap orang saling terhubung, dan ini adalah sebuah keindahan di dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia berupa aktivitas-aktivitas terstruktur dan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi tertentu guna mencapai tujuan.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi menyadari untuk mencapai tujuan, terlebih dahulu memiliki pegawai-pegawai yang unggul, maka melalui manajemen kepegawaian tujuan

tersebut dapat terlihat. Oleh karena itu, setidaknya tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah (Hasibuan, 2014):

- a. Memiliki SDM berkualitas, yakni cerdas, energik, dan berkepribadian menarik. Artinya, pegawai memiliki apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemikiran mereka mampu menciptakan strategi bersaing yang handal, fisik mereka mampu meningkatkan produktivitas, dan kepribadian mereka mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi.
- b. Ketersediaan pegawai dengan potensi baik, sehingga menjadi harapan di masa mendatang. Artinya, pegawai memiliki kemampuan bekerja yang teruji, apa artinya? Dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menghasilkan dan menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi, dan mampu mencapai target-target yang ditetapkan.
- c. Mewujudkan lingkungan kerja yang baik bagi pembangunan budaya kerja produktif, kreatif, dan inovatif. Artinya, manajemen memiliki dampak terhadap pola hubungan kerja sesama pegawai dan pimpinan. Semua orang saling bahu membahu, mengambil peran masing-masing, dan melakukan kerja sama tim yang solid.
- d. Menciptakan efektivitas dan efisiensi, baik dalam pelaksanaan maupun dalam menghasilkan pekerjaan. Manajemen SDM menjadi penggerak seluruh pegawai bekerja secara benar, artinya? Aturan benar-benar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

- e. Mengatasi masalah kepegawaian yang beresiko terhadap kegagalan. Perusahaan tidak menghendaki terjadinya keluar masuk pegawai, terlambat kerja, malas, kurang semangat, dan sebagainya. Sehingga secara langsung berdampak, pada menurunnya penjualan, buruknya pelayanan, hilangnya kesempatan, dan sebagainya. Karena itu semua, tujuan organisasi tidak tercapai.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kita dapat mengatakan fungsi adalah peran, dengan kata lain manajemen SDM dihadirkan untuk menghadirkan kehidupan kerja yang benar dan teratur, seperti (Rivai, 2014):

- a. Sebagai pelaksana manajerial

Bahwa manajemen dihadirkan untuk memastikan tata kelola kepegawaian berjalan dengan baik, sehingga mampu menciptakan stabilitas didalam bekerja setidaknya dalam peran ini ada 4 (empat) fungsi manajemen SDM di antaranya rencana kepegawaian, mengorganisasikan pegawai, menempatkan (actuating) pegawai pada bidangnya dan mengendalikan pegawai.

- b. Sebagai operasionalisasi kegiatan, apa maksudnya? Manajemen SDM dapat mewujudkan pelaksanaan manajerial pada bentuk yang lebih teknis misalnya perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian.

Dengan kata lain, fungsi manajemen SDM dapat kita pahami sebagai wujud pelaksanaannya.

- a. Pada tahap awal, bagaimana memperoleh pegawai berkualitas
- b. Setelah diterima, bagaimana menempatkan dan mengembangkan potensinya sehingga berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan.
- c. Setelah bekerja, bagaimana model penghargaan yang berkeadilan (menyejahterakan dan proporsional).
- d. Dalam kurun waktu lama, bagaimana SDM yang ada dapat dikembangkan agar relevan dengan perkembangan zaman, sehingga mampu mempertahankan eksistensi perusahaan.
- e. Pada masa berakhirnya ikatan, bagaimana melakukan pemutusan hubungan kerja yang adil dan bijaksana.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan seorang pimpinan dalam memberikan perintah ataupun tugas serta tanggung jawab kepada bawahannya agar apa yang menjadi tujuan dalam komunikasi dapat tercapai dengan maksimal, banyak cara yang digunakan seorang pimpinan dalam memerintahkan bawahan sesuai dengan kemampuan seorang pimpinan.

Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam meningkatkan motivasi semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Permasalahan yang sering dialami oleh Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Ogan Komering Ulu diamati penulis adalah menyangkut bagaimana seorang pimpinan kurang bisa memotivasi para pegawai untuk memahami dan menjadikan suatu pekerjaan bagian dari dirinya dan melakukannya tanpa harus

diperintah serta dalam pengambilan keputusan tidak terlaksana dengan semestinya, kurang merata nya dalam pemberian tugas yang berdasarkan tupoksi yang telah ditetapkan (Noveni, 2022).

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara bagaimana para pemimpin berperilaku dan melaksanakan wewenangnya. Gaya ini mungkin otokratis atau demokratis, keras atau lunak, formal atau tidak formal. Gaya yang digunakan oleh manajer akan dipengaruhi oleh kultur dan nilai-nilai perusahaan. Gaya ini tidak tergantung kepada tingkat perilaku individu tetapi juga akan dipengaruhi oleh situasi kepemimpinan dimana orang-orang ditempatkan (Citra, 2018).

Menurut Wirawan Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Prayuda, 2019).

Menurut Tjiptono gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” (lead) berarti bimbing atau tuntun. Kepemimpinan sendiri adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Citra, 2018).

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

2.1.2.2 Karakteristik Gaya Kepemimpinan

Fitzpatrick Glasglow, and Young (2003:86) mengemukakan gaya kepemimpinan dibedakan berdasarkan karakteristik perilaku yang dibangun, di antaranya:

a) Kepemimpinan kharismatik

Karakteristik pimpinan seperti ini adalah:

- Memiliki hubungan emosional yang baik dengan bawahan
- Bawahan memiliki sikap loyal yang kuat dan antusias

b) Kepemimpinan otoriter

Karakteristik pimpinan seperti ini adalah:

- Sedikit memberikan kebebasan kepada bawahan
- Pimpinan mendominasi dan bersifat perintah
- Kurang terbuka, dan lebih membangun kepercayaan bawahan kepada pimpinan
- Segala sesuatu harus sesuai prosedur
- Produktivitas tinggi, kualitas terjaga, dan efisien
- Sistem komunikasi dari atas ke bawah
- Tidak diperkenankan kritis

c) Kepemimpinan demokratis

Karakteristik pimpinan seperti ini adalah:

- Memberikan kebebasan, dan setiap individu mampu mencapai tujuan.
- Pimpinan adalah fasilitator dan membimbing bawahan mencapai tujuan.
- Pimpinan menghadirkan pemikiran kritis, informasi, dan motivasi.
- Saling berbagi tanggung jawab dalam mencapai tujuan
- Kurang efisien, namun setiap individu dapat membangun motivasi diri.
- Kualitas terjaga
- Sifat komunikasi dari bawah ke atas

d) Kepemimpinan Laissez Faire

Karakteristik pimpinan seperti ini adalah:

- Memberikan kebebasan, namun minim pengendalian.
- Sedikit peran pimpinan, dan keputusan diambil secara bersama
- Komunikasi berjalan dua arah, baik dari atas ke bawah maupun sebaliknya

e) Kepemimpinan situasional

Karakteristik pimpinan seperti ini adalah:

- Perintah berdasarkan tingkatan
- Sifat perintah langsung, jelas dan spesifik dalam memberikan instruksi
- Membangun gaya pelatihan, sehingga komunikasi yang dibuat untuk membangun motivasi dan kepercayaan diri
- Membangun gaya dukungan, sehingga komunikasi yang dibuat bertujuan untuk meningkatkan bakat.
- Membangun gaya delegasi guna menumbuhkan tanggung jawab

f) Kepemimpinan transaksional

Karakteristik pimpinan seperti ini adalah:

- Fokus pada tugas, dan pimpinan pengendali penuh.
- Menggunakan negosiasi dalam mencapai tujuan
- Tidak berbagi nilai/keuntungan

g) Kepemimpinan transformasional

Karakteristik pimpinan seperti ini adalah:

- Mengidentifikasi nilai
- Pimpinan berkomitmen tinggi
- Pimpinan sumber inspirasi
- Berpikir kedepan/visioner
- Melihat pengaruh
- Mengedepankan pemberdayaan SDM

2.1.2.3 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi social dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang menginsyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus di wujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi. Menurut Rivai dan Mulyadi (2018;34) fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi seperti;

- Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.

- Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi.

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu;

a. Fungsi instruksi.

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu di kerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi konsultasi.

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 di pimpinnya yang di nilai mempunyai berbagai bahan informasi yang di perlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat di lakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu di maksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan akan mendapat dukungan dan lebih mudah mengintruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi partisipasi.

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam ikut sertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya. Tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi delegasi.

Fungsi ini di laksanakan dengan memberikan perlimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik dalam melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus di yakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

e. Fungsi pengendalian.

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif maupun mengatur aktivitas anggotannya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat di wujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan

2.1.2.4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008:32, Noveni 2022) menyatakan enam indikator pada gaya kepemimpinan, yaitu

1. Kemampuan mengambil keputusan.

Yakni pemimpin yang dapat menghasilkan sejumlah tindakan atau keyakinan dari beberapa kemungkinan.

2. Kemampuan memotivasi.

Pemimpin sebagai motivator dan pengawas dalam setiap pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan agar selalu termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik.

3. Kemampuan komunikasi.

Pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, bagaimana memotivasi pegawai, menangani dan mendelegasi tanggung jawab, mendengarkan umpan balik (*Feedback*), dan memiliki fleksibilitas untuk memecahkan masalah di tempat kerja yang selalu berubah.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan.

Kemampuan untuk menggerakkan bawahan untuk mengikuti keinginan dari pemimpin dengan menggunakan kekuatan dan kekuasaan jabatan untuk mewujudkan tujuan jangka panjang, termasuk di dalamnya memberikan arahan yang bersifat memaksa.

5. Tanggung jawab.

Tanggung jawab berkaitan dengan kewajiban. Pemimpin bertanggung jawab atas semua yang dilihat dan dikerjakan. Itu berarti, dia juga bertanggung jawab atas apa yang dilihat oleh organisasinya.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

Pengendalian emosi merupakan bentuk suatu usaha yang menitik beratkan pada penekanan reaksi yang tampak terhadap suatu rangsangan yang menimbulkan emosi, dan mengarahkan energi emosi tersebut ke suatu bentuk ekspresi yang bermanfaat dan dapat diterima oleh lingkungan. (Paramita, 2017).

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya music, penerangan, dan lain-lain (Sunyoto, 2015).

Lingkungan tidak hanya berarti tempat, ada makna lain yaitu interaksi. Makna interaksi yang dimaksud mencakup semua hal termasuk manusia, benda, hewan, dan lain sebagainya, yang secara langsung berpengaruh terhadap cara hidup seseorang, sebagaimana ilustrasi di bawah ini:

- a. Keluarga yang baik akan menjadi lingkungan yang tepat bagi tumbuh kembang anak
- b. Sekolah yang baik akan menjadi lingkungan belajar yang nyaman

- c. Masyarakat yang baik akan menjadi lingkungan sosial yang harmonis
- d. Kantor yang baik akan menjadi lingkungan bekerja yang menyenangkan
- e. Dan lain sebagainya

Dengan kata lain, arti sesungguhnya lingkungan adalah interaksi yang dibutuhkan bagi kebaikan hidup. Tidak sedikit banyak pegawai yang emosional di rumah, karena sering mendapatkan makian dari pimpinan. Bahkan banyak karyawan yang tidak disiplin karena melihat contoh senior yang sering membolos, dan banyak contoh lain. Pada titik ini dapat dipahami, bahwa esensi mengerti lingkungan adalah bukan pada tempatnya melainkan pada pengaruhnya (Harras, 2020:78)

Ada beberapa dimensi atau inti lingkungan kerja diantaranya (Sabbag, 2011) :

- a. Fisik

Lingkungan diterjemahkan sebagai keberadaan sesuatu yang berwujud misalnya manusia, benda-benda, pepohonan, dan sebagainya. Keberadaan fisik ini secara langsung menciptakan keadaan tertentu yang mempengaruhi suasana atau rasa contohnya adanya rekan kerja yang ramah dan ruang kantor yang tertata rapi secara emosional mempengaruhi kejiwaan seseorang pegawai. Maka sering kali, kita merasa nyaman atau tenang karena keberadaan sesuatu (misalnya adanya suara musik, fasilitas internet, dan sebagainya).

- b. Emosional

Maksudnya suasana dari keberadaan fisik, apa artinya? Kita tidak menapikan adanya rekan kerja atau peralatan kerja, namun pertanyaannya.

Apakah rekan kerja saling mendukung atau sebaliknya? Apakah peralatan kerja tersedia dengan lengkap dan berfungsi maksimal atau sebaliknya? Pada konteks ini, keberadaan tidak lagi dilihat sebagai ada atau tidak, namun sudah dilihat sejauh mana tingkat manfaatnya, yang karenanya dapat mempengaruhi perasaan seseorang.

c. Sifat atau Kepribadian

Secara eksplisit artinya adalah lingkungan yang terjadi karena kehadiran manusia, dan mereka secara individu memiliki kepribadian masing-masing. Namun yang menjadi persoalannya, sejauh mana kepribadian itu mampu menghadirkan kesan positif bagi orang lain, misalnya:

- Berkepribadian sabar dan rendah hati, dapat mencairkan suasana kerja
- Berkepribadian ramah dan mudah bergaul, dapat menjalin hubungan yang harmonis
- Berkepribadian cerdas dan cermat, dapat menarik perhatian orang lain
- Berkepribadian rapi dan bersih, dapat menarik simpati orang lain

2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Agar tujuan organisasi tercapai dengan baik, maka diperlukan suatu cara untuk membuat sistem lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tersebut, di antaranya melalui:

a. Budaya Organisasi

Arti sederhana lingkungan kerja adalah berkaitan, dan salah satu yang paling inti adalah interaksi antar makhluk hidup (dalam hal ini pekerja). Biasanya, bentuk interaksi antar individu berupa sikap dan perilaku, oleh

karena itu diperlukan suatu norma-norma organisasi, guna terjalin ikatan kuat sebagai sesama pegawai. Merasa satu keluarga dan satu perjuangan, yang harus saling mendukung dan melindungi

b. Kebijakan dan prosedur

Agar lingkungan kerja tercipta baik secara universal, maka dibutuhkan suatu payung hukum atau kebijakan yang mengatur garis-garis besar sikap dan perilaku pekerja, dan diperkuat oleh suatu pedoman khusus yang mengatur sikap dan perilaku apa yang diperlukan (prosedur). Dengan demikian, setiap orang tidak akan menggunakan persepsi atau egonya.

c. Hubungan sosial

Inti dari membangun hubungan sosial adalah kepemimpinan. Artinya pimpinan menjadi contoh bagaimana bersikap dan berperilaku, kemudian dalam berbagai kesempatan pimpinan selalu menyampaikan pentingnya menjalin hubungan yang harmonis.

d. Desain kantor

Suasana kantor menjadi faktor lain yang membuat perasaan terasa hangat. Dari sudut pandang ini, desain ruangan yang baik dapat mencairkan suasana, mempererat kekompakan, dan efektivitas kerja.

e. Nilai-nilai

Sebagai makhluk hidup, pegawai membutuhkan kepercayaan. Adakalanya pegawai menghadapi masalah, atau kejenuhan atau stres atau tekanan dan lain sebagainya. Nilai-nilai, khususnya nilai-nilai agama diyakini solusi ampuh mengobati kekosongan jiwa.

2.1.3.3. Peran Pimpinan dalam Lingkungan Kerja

Secara formal tidak ada peran pimpinan di dalam organisasi, namun sebagai orang yang paling berkuasa setiap tindak tanduknya punya pengaruh terhadap pola perilaku kerja pegawai, di antaranya:

a. Gaya

Semua penampilan pimpinan seperti cara berpakaian, cara berbicara, cara makan, dan lain sebagainya menjadi bahan perhatian. Semakin sering terlihat dan terjalin interaksi yang akrab maka secara tidak sadar akan ada sebagian pegawai yang mengikuti caranya.

b. Sikap

Kuatnya karakter pimpinan membuat cara kerja dan lingkungan kerja terasa berbeda, terkesan teratur dan profesional. Akan ada sebagian pegawai yang terkesan dan kemudian mengikuti jalannya.

c. Perilaku

Pegawai atau karyawan melihat apa yang dilakukan oleh pimpinan. Biasanya pegawai akan mengamati dan memilah perilaku pimpinan yang sesuai dengan karakteristiknya.

Oleh karena kuatnya pengaruh pimpinan, maka secara tidak langsung telah mempengaruhi beberapa pegawai, dan bahkan ada sebagian yang mengidolakannya. Oleh karenanya, alangkah bijaknya jika pimpinan memanfaatkan perannya untuk memberikan contoh yang baik sehingga memberikan banyak kebaikan.

2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

a. **Pencahayaan**

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b. **Warna**

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c. **Udara**

Mengenai faktor udara ini, yang sering kali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d. **Suara**

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.4. Motivasi

2.1.4.1. Pengertian Motivasi

Secara fundamental motivasi adalah kemampuan menciptakan semangat kerja. Semangat yang menjadi kekuatan untuk menjadi yang terbaik dan tegar dalam menghadapi berbagai rintangan. Mungkin sangat sulit, diperlukan latihan keras yang mengasah hati dan pikiran, sehingga pada saatnya seseorang mendapatkan motivasinya. Dengan motivasi tersebut seorang karyawan atau pegawai justru menjadi sumber inspirasi bagi pegawai lain, bagaimana dalam hari-harinya ia selalu menebar semangat kerja, ia telah menyadari bahwa pekerjaan adalah aktivitas kehidupannya yang harus ia laksanakan dengan sepenuh hati dan dengan senang hati. Inilah yang disebut prinsip motivasi di dalam bekerja, sehingga menjalani hari-hari kehidupan dengan ringan tanpa beban (Harras, 2020:102).

2.1.4.2. Bentuk Motivasi Kerja

Semangat kerja ada banyak bentuk, biasanya ada satu semangat yang menjadi kekuatan di tiap-tiap orang, seperti:

a. Motivasi diri

Jenis motivasi ini biasanya adalah orang-orang yang memiliki tekad atau tujuan hidup yang kuat, ia memiliki idealisme untuk mewujudkan suatu harapan atau cita-cita yang dimilikinya. Orang dengan motivasi seperti ini masuk pada kategori langka, biasanya para pemimpin, orang jenius, pembisnis, dan lain-lain.

b. Motivasi orang lain

Ada sebagian orang yang tekun dalam bekerja, karena ia harus menghidupi keluarganya, orang tuanya, atau orang lain yang menjadi tanggung jawabnya. Biasanya orang dengan jenis motivasi ini memiliki jiwa sosial yang tinggi, seperti para suami dan pegiat sosial.

c. Motivasi finansial

Hampir kita jumpai para pekerja orientalis, yakni orang-orang yang vulgar di dalam bekerja karena ingin mendapatkan kompensasi. Biasanya orang dengan sumber motivasi ini cukup piawai dalam memilah dan memilih mana yang menguntungkan atau merugikan, bahkan memiliki tabiat perhitungan terhadap rekan kerja.

d. Motivasi intrinsik

Biasanya para profesional atau pekerja yang kaya pengalaman tidak menunjukkan suatu eksotis dalam bekerja. Cara bekerja mereka normatif, namun sensitif terhadap nilai-nilai, mereka bekerja dengan standar yang lebih luas, bukan hanya sekedar selesainya pekerjaan.

2.1.4.3. Peran Motivasi Bagi Pekerja

Menjadi pegawai yang ceria adalah suatu kebahagiaan tersendiri, dan hal tersebut bersumber dari hati yang bersemangat. Maka, bagi pegawai yang setiap harinya disibukkan dengan pekerjaan motivasi adalah jawabannya.

a. Motivasi adalah obat

Yang dimiliki oleh pegawai adalah dirinya, setidaknya dengan perasaan senang atau semangat maka secara tidak disadari itu adalah antibiotik dari

kemalasan, obat bagi kelelahan, terapi bagi terpaan masalah dan lain sebagainya.

b. Motivasi adalah harapan

Artinya dengan semangat yang dimiliki maka pegawai dapat melihat setitik harapan. Maksudnya pegawai memiliki alasan kuat untuk menjalani pekerjaan meskipun penuh beban dan risiko.

c. Motivasi adalah tekad

Dalam pandangan psikologi, motivasi lahir dari jiwa meskipun stimulusnya dapat dari faktor eksternal. Namun, ketika seseorang merasakan semangat atau bergairah bekerja menunjukkan seberapa besar tekadnya untuk bekerja.

2.1.4.4. Indikator Motivasi dalam Bekerja

Ketika seorang pekerja bersemangat, maka ada beberapa sikap yang terlihat (wujud motivasi), di antaranya (Harras, 2020:107) :

a. Antusias

Yakni semangat keterlibatan di dalam bekerja. Dengan kata lain, pegawai atau karyawan merasa senang bahwa dirinya diberikan kepercayaan untuk memberikan kontribusi, sehingga ia merasa harus mengerahkan segenap kemampuannya, termasuk emosinya.

b. Optimis

Optimis adalah sikap pantang menyerah, terutama dalam keadaan sulit. Sikap ini lahir dari tekad yang kuat sebagai motif untuk mengatasi berbagai masalah. Pekerja dengan semangat ini sangat membantu dalam hal kemajuan organisasi.

c. Aktualisasi diri

Ekspresi diri adalah wujud motivasi kerja yang tinggi. Seorang pegawai dengan jenis motivasi ini menunjukkan tingginya kepercayaan diri. Salah satu sikap motivasi ini adalah berani, tidak malu, dan bertanggung jawab.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Motivasi Dalam Bekerja (Y)

Berdasarkan penelitian Yancomala (2014), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi dalam bekerja pegawai pada lokasi penelitiannya terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan motivasi dalam bekerja pegawai, untuk itu diharapkan kepada pimpinan tempat bekerja untuk dapat memperhatikan faktor-faktor yang bisa mempengaruhi motivasi dalam bekerja pegawai, serta dapat meningkatkan kualitas kepemimpinannya sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik seperti apa yang diharapkan.

Dengan demikian gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dan berkaitan terhadap motivasi dalam bekerja pegawai untuk meningkatkan semangat dan tujuan dari organisasi dalam bekerja.

2.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Motivasi Dalam Bekerja (Y)

Menurut (Sutrisno, 2009) ada beberapa faktor ekstern yang dapat mempengaruhi motivasi dalam bekerja seorang pegawai yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan,

status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel. Berdasarkan pendapat di atas terlihat bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya motivasi dalam bekerja seorang pegawai seperti permasalahan yang muncul di atas, salah satunya adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja. Nitisemito (dalam Suwondo, Diah Indriani, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja seorang pegawai sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

2.3 Penelitian Sebelumnya

Kajian pustaka tentang penelitian sebelumnya bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan. Dibawah ini peneliti akan memberikan kesimpulan hasil penelitian yang pernah dilakukan.

Tabel 2.1
Penelitian sebelumnya

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Siti Mayasari Hasibuan, M. Rajab Lubis, Suryani Hardjo	Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara, Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, Vol. 1 Nomor 1, Tahun 2019, Halaman 78 – 86	Variabel bebas: Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), Variabel terikat: Motivasi Kerja (Y). Alat analisis: Faktor higienis yang terdiri dari: gaji, pengawasan teknis, hubungan antar pribadi, kebijakan dan administrasi publik, dan kondisi kerja. Faktor motivator yang terdiri dari: prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan.. Skala lingkungan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek lingkungan kerja, yaitu 1. Aspek lingkungan fisik. 2. Aspek lingkungan non fisik	Persamaan pada penelitian ini terdapat pada variabel yang diteliti, yaitu: 1. Gaya kepemimpinan 2. Lingkungan kerja 3. Motivasi kerja.	Perbedaannya terletak pada alat analisis penelitian, yaitu menggunakan skala koefisien korelasi dan indeks reliabilitas.

			<p>Setelah uji coba skala ini memiliki item valid ang berjumlah 33 butir memiliki koefisien korelasi $r_{bt} = 0,413$ sampai $r_{bt} = 0,877$. Sementara itu, Indeks reliabilitas yang diperoleh sebesar $r_{tt}' = 0,953$ yang berarti bahwa skala ini reliabel.</p> <p>Hasil penelitian: Dari hasil penelitian parsial pengaruh lingkungan kerja dengan motivasi kerja, diperoleh nilai signifikansi (p) : 0.000, dimana (p) < 0.05, sehingga dapat dirarik kesimpulan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dengan motivasi kerja, dengan nilai korelasi sebesar 48.4 %, yaitu bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja anggota Brimob sebanyak 48.4%.</p>		
2.	Shinta Nur Arifa dan Muhsin	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja, Jurnal Economy Education Analysis, volume	Variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dengan indikator tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Variabel kepemimpinan (X2) dengan indikator obyektivitas, mampu berkomunikasi, wibawa, kesadaran diri dan mengajar. Variabel lingkungan kerja (X3) dengan indikator sistem pencahayaan, warna, suhu udara, suara bising, keamanan kerja dan	Persamaan pada penelitian ini terdapat pada variabel yang diteliti, yaitu: 1. Gaya kepemimpinan 2. Lingkungan kerja 3. Motivasi kerja	Perbedaanya adalah jurnal ini tidak meneliti tentang transformasi data, setelah melakukan uji validitas.

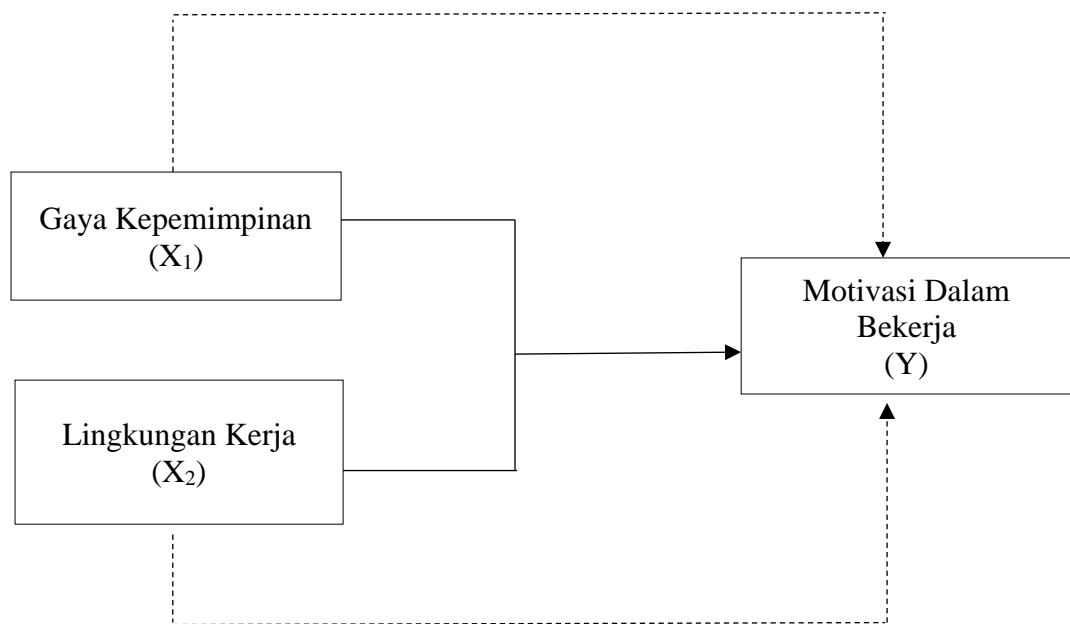
		<p>7 (10), Tahun 2018.</p>	<p>hubungan pegawai. Variabel <i>intervening</i> yaitu motivasi kerja (Y1) dengan indikator <i>physiological needs, safety and security needs, affiliation or acceptance, esteem or status needs</i> dan <i>self actualization</i>. Sedangkan untuk variabel bebas (Y2) yaitu kinerja dengan indikator hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang hubungannya dengan pekerjaan.</p> <p>Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (<i>path analysis</i>) yaitu untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel bebas dengan seperangkat variabel terikat.</p> <p>Hasil: untuk perhitungan <i>sobel test</i> menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja, dimana $t_{hitung} 2,00 > t_{tabel} 1,98$. Untuk variabel kepemimpinan menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja, dimana $t_{hitung} (2,00) > t_{tabel} (1,98)$. Untuk variabel lingkungan kerja menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja, dimana $t_{hitung} (1,83) < t_{tabel} (1,98)$.</p>		
--	--	----------------------------	--	--	--

3.	Dila Yuliatika dan Sufyarma Marsidin	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat, JEAL: Journal of Educational Administration and Leadership, Volume 1 Nomor 1 2020, pp 01-06.	Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (variabel X) dan motivasi kerja (variabel Y). Jumlah populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 101 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 53 orang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket model Skala Likert dengan lima alternatif pilihan jawaban. Hasilnya adalah hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.	Persamaan pada penelitian ini terdapat pada variabel yang diteliti, yaitu: 1. Lingkungan kerja 2. Motivasi kerja	Perbedaan dengan jurnal ini adalah tidak menggunakan variable gaya kepemimpinan dan teknik pengambilan data berbeda, penelitian saya akan menggunakan cara blangko kuesioner terhadap populasi, sedangkan pada penelitian di jurnal ini dengan metode sampling.
4.	Olyvia Yancomala	Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat, Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 2 Nomor 1, Juni 2014	Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian korelasional yang melihat hubungan antara dua variabel yaitu “gaya kepemimpinan” sebagai variabel (X) dan variabel “motivasi kerja” sebagai variabel terikat (Y). Penelitian ini akan melihat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai di	Persamaan pada penelitian ini terdapat pada variabel yang diteliti, yaitu: 1. Gaya kepemimpinan 2. Motivasi kerja	Perbedaan pada penelitian ini: 1. Menggunakan 2 variabel saja, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja

			<p>kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori “cukup baik”, dan terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai, untuk itu diharapkan kepada pimpinan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat untuk dapat memperhatikan faktor-faktor yang bisa mempengaruhi motivasi kerja pegawai, serta dapat meningkatkan kualitas kepemimpinannya sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik seperti apa yang diharapkan</p>		
--	--	--	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah pondasi utama dimana sepenuhnya proyek penelitian diajukan, dimana hal ini merupakan jaringan hubungan antara variabel yang secara logis diterangkan dan dikembangkan berdasarkan latar belakang perumusan masala, kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki 2 variabel yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) serta satu variabel yang dipengaruhi yaitu Motivasi Dalam Bekerja (Y) maka kerangka pemikiran ini sebagai berikut :



Keterangan :

————— : Secara simultan

----- : Secara parsial

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut Arikunto (2020:110) Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Dalam Bekerja Pegawai ASN Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara Parsial maupun Simultan.

