

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Inggris, dari kata *to manage* yang artinya mengurus, mengatur dan mengelola. Hal ini menjelaskan pengertian dari manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan – tindakan : perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran – sasaran yang ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber – sumber lainnya (Terry dalam Ansory dan Indrasari dalam buku Indah, 2018:9).

Dalam kegiatan Instansi perdesaan dibutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan suatu kegiatan perdesaan. Seperti pada pengertian lainnya menurut Wayne Mondy R dalam buku yang dikutip Sudaryo Yoyo Dkk (2018:4), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi. Pada dasarnya pemerintah membuat segala sesuatunya pekerjaan dapat dilakukan melalui upaya – upaya orang lain, sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Edison Emron, Dkk, (2020:10) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Pendapat lainnya juga menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Sadili Samsudin, 2019:22).

Berbagai definisi diatas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Schuler dalam Sutrisno dalam buku Indah (2021:10)

Tiap organisasi termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajementi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Menurut Schuler dalam Sutrisno dalam buku Indah (2021:10), setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

Memperbaiki tingkat produktivitas

Memperbaiki kualitas kehidupan kerja

Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Indah(2021:9)

a. Perencanaan(*Planning*):

fungsi perencanaan manajemen SDM terutama adalah untuk membantu pemimpin perusahaan mengetahui informasi yang lengkap dan mendapatkan nasihat atau saran yang berkaitan dengan pegawai.

b. Pengorganisasian(*Organizing*):

proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya kedalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi yang berbeda-beda pada unit-unit organisasi, tetapi mempunyai tujuan yang sama.

c. Pengarahan(*Direkting*):

pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka sadar dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan memberi petunjuk-petunjuk kepada pegawai.

d. Pengendalian (*Controlling*):

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan sesuai dengan hasil atau target yang direncanakan. Apabila ada penyimpangan dari rencana semula, perlu diperbaiki dengan memberi petunjuk-petunjuk kepada pegawai.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Davis dan Newstrom dalam buku Al Fajar dan Meithiana (2018:90) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya memberntuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Menurut Mulyadi dalam buku Arja (2020:7) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk memepengaruhi bawahannya. Secara relative ada 3 macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu :

a. Otokratis (Authoritarian)

Penentu kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin. Teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas. Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota. Pemimpin cenderung menjadi “pribadi” dalam pujian terhadap kerja setiap anggota, mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.

b. Demokratis (Democratic)

Semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin. Kegiatan-kegiatan diskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternative prosedur yang dapat dipilih. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok. Pemimpin adalah obyektif atau fact-minded dalam pujian dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.

c. Kebebasan (Laissez-Faire)

Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin. Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila akan memberikan informasi pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dalam diskusi Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentu tugas. Kadang-kadang memberi komentar

spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

Indikator Gaya Kepemimpinan Menurut Kartono, Kartini (2018:21) :

a. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan sifat, perangai, atau ciri-ciri didalamnya.

b. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

c. Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang.

d. Watak

Seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadikan penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

e. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Sadili Samsudin, 2019:281). Setiap kegiatan memerlukan faktor pendorong yang dapat menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan tersebut dan disinilah motivasi yang

berperan sangat penting untuk memberikan semangat kepada orang-orang untuk melakukan kegiatan yang pada umumnya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya itu.

Motivasi berasal dari diri sendiri atau bisa berasal dari pimpinan organisasi, motivasi di berikan untuk mendorong organisasi agar lebih semangat untuk bekerja, dan lebih disiplin dalam mengisi kehadiran dan disiplin dalam bekerja. Motivasi biasanya diberikan secara langsung dan tidak langsung, baik secara verbal dan non verbal. Motivasi selalu menjadi tombak dalam sebuah organisasi, pekerja atau karyawan akan resaint dengan beralasan tidak ada motivasi dan dorongan dari pimpinan organisasi.

Menurut pendapat Robbins dalam buku Muhammad (2018:50) menyatakan bahawa motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

2. Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi dapat dikategorikan menjadi 4 teori yang mendeskripsikan bagaimana motivasi terjadi (Maslow dalam buku Kiki dan Hendri 2018:189) :

Needs and Goal Theory

Proses motivasi dimulai dengan perasaan akan kebutuhan dari individu. Kemudian kebutuhan ini ditransformasikan kedalam perilaku si individu dalam mencari atau mengerjakan pemenuhan kebutuhan dengan semaksimal mungkin hingga perlahan perasaan butuh tersebut berkurang dan hilang. Contohnya seseorang yang sedang membutuhkan uang pasti akan lebih termotivasi dalam mencari pekerjaan dibandingkan orang yang sudah memiliki pekerjaan yang mapan dan uang.

Vroom Expectancy Theory

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu.

Equity Theory

Menurut teori ini bahwa kepuasan seseorang tergantung apakah ia merasakan kada keadilan (equity) atau tidak adil (unequity) atas sesuatu situasi yang dialaminya.

Porter-Lawler Theory

Teori ini dikembangkan oleh Porter dan Lawler pada tahun 1968, mereka mengembangkan teori motivasi yang menghadirkan gambaran lebih komprehensif tentang deskripsi dari proses motivasi dibandingkan *needs-goal theory* dan *vroom expectancy theory*.

Indikator Motivasi menurut Maslow dalam buku Kiki dan Hendri (2018:31-32) :

a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological*)

Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk mempertahankan dari kematian. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan, kehausan, kedinginan, kepanasan, dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman (*Safety*)

Setelah kebutuhan dasar terpenuhi, seseorang berusaha memenuhi kebutuhan tingkat lebih atas, yaitu keeselamatan dan keamanan diri dan harta bendanya. Upaya ini dapat dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanannya melalui penyediaan tempat kerja aman, memberikan perlindungan asuransi jiwa, memberi jaminan kepastian kerja, dan jaminan kepastian pembinaan karier.

c. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama oranglain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lainlah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri. Misalnya setiap orang normal butuh akan kasih sayang, dicintai, dihormati, diakui keberadaannya oleh orang lain.

d. Kebutuhan pengakuan (*Esteem*)

Setiap orang membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestasi diri dari lingkungannya. Semakin tinggi dan kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan dan prestasi diri yang bersangkutan. Penerapan pengakuan atau penghargaan diri ini biasanya terlihat dari kebiasaan orang untuk

menciptakan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya dirasa lebih berharga dan merasa bahwa statusnya meningkat dan dirinya sendiri disegani dan dihormati oranglain.

e. Kebutuhan aktualisasi (*self actualization*)

Dalam kondisi ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal ditempat masing-masing. Hal tersebut dapat dilakukan dengan ikut serta dalam kegiatan yang mengembangkan kapasitas dirinya.

Motivasi sebagai proses psikogis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Jufrizen:2018:413).

a. Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

b. Faktor Ekstern

Faktor-faktor ekstern itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

2.1.4. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan salah satu kata kunci membangun keunggulan sumber daya manusia, sementara disiplin kerja yang muncul dan dibangun oleh pemerintah berujuan untuk memaksimalkan kinerja maupun produktivitas pegawai yang akan berdampak pada pertumbuhan kinerja pegawai. Disiplin kerja menunjukkan harga diri pegawai dan bagaimana sikap dan tanggung jawab pegawai terhadap Desa. Melalui disiplin kerja, perusahaan akan lebih mudah mengoreksi kinerja pegawai.

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Sagala dalam buku Donni (2019:161) menyatakan, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, serta taat terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya (Terry dan Rue dalam buku Donni 2019:161).

Dari semua pendapat diatas yang mengemukakan definisi disiplin kerja jadi, disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati berbagai peraturan yang ada di perusahaan atau dipemerintahan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi atau hukuman jika melakukan pelanggaran. Dengan demikian, pegawai akan bertanggung jawab atas pekerjaannya serta mampu berkontribusi secara lebih optimal bagi pemerintahan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki sejumlah tujuan yang hendaknya dicapai, antara lain : Menaati peraturan, keputusan. Maupun norma yang berlaku di pemerintahan atau desa agar seluruh pegawai yang ada di pemerintahan mampu bersikap dan berperilaku bujaksana di tempat kerja, yaitu dengan mentaati berbagai peraturan, keputusan, maupun norma yang berlaku di pemerintahan atau desa, Memelihara nilai-nilai berbudaya organisasi pemerintahan, Menyelesaikan tujuan individu pegawai dengan tujuan pemerintahan, Menciptakan situasi yang kondusif, Menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi, Membangun dan memelihara hormat serta saling percaya.

3. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain :

- a. Kompensasi, besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh desa dapat memengaruhi tegaknya kedisiplinan pegawai.
- b. Kompetensi, tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

- c. Kepemimpinan, ada tidaknya keteladanan pemimpin sangat berpengaruh besar dalam pemerintahan di desa, maka dari itu, pemimpin selalu mempraktikkan sikap disiplin dalam pemerintahan agar dapat diikuti dengan baik oleh para pegawai lainnya.
- d. Peraturan, pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam pemerintahan apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- e. Kebijakan, dengan adanya tindakan-tindakan pemimpin terhadap pelanggar disiplin, para pegawai akan terhindar dari sikap seenaknya sendiri.
- f. Supervisi, dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh desa perlu dilakukan supervisi yang memadai. Melalui supervisi tersebut, sedikit banyaknya para pegawai akan terbiasa melakukan disiplin kerja.
- g. Ketegasan, pemimpin harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pemimpin tersebut akan dapat memelihara kedisiplinan pegawainya.
- h. Perhatian terhadap pegawai, pemimpin yang berhasil memberikan perhatian besar kepada para pegawainya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.
- i. Budaya organisasi, budaya organisasi yang ada di desa akan turut mendukung tegaknya disiplin kerja pegawai desa.
- j. Hubungan manusiawi, hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu desa.

Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam Indah (2021:23) menjelaskan bahwa ada beberapa indikator disiplin kerja, yaitu :

- a. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di desa atau pemerintahan.
- b. Taat terhadap peraturan insansi
Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku

dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- d. Taat terhadap peraturan lainnya
di desa Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam desa.

2.1.5. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan. Menurut Sinambela Dkk dalam Donni (2019:178) menyatakan, kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Ada pendapat lain juga menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi yang berarti pula hasil kerja. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dari semua pendapat para ahli mengemukakan berbagai definisi kinerja pegawai, merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

Menurut Sigian dalam buku Elvie (2018:73) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sehingga kinerja pegawai merupakan hasil kerja maksimal yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2. Kriteria Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai terduru atas sejumlah kriteria. Schuler dan Jackson dalam buku Donni (2019:180) menyatakan, tiga kriteria yang berhubungan dengan kinerja, seperti :

Sifat

Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan, jenis kriteria ini memusatkan pada diri bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

Perilaku

Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini sangat penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antarpersonal pegawai. Sebagai contoh, apakah pegawainya ramah atau menyenangkan.

Hasil

Kriteria berkenaan dengan hasil semakin populer dengan semakin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kinerja ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan dari pada bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

3. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Mathis dan Jackson dalam buku Donni (2019:180-181), antara lain :

a. Kemampuan individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik jika memiliki tingkat keterampilan baik.

b. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan oleh pegawai adalah ketika berkerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kalaupun pegawai memiliki

tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya.

c. Lingkungan Organisasional

Dalam lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, pelatihan, teknologi, dan manajemen.

Sutormeister dalam buku Donni (2019:181) menyatakan, faktor-faktor yang memengaruhi pegawai terdiri atas motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian, kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistis.

4. Meningkatkan Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai perlu ditingkatkan. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu konsep yang sederhana tetapi sangat penting, sebuah tim akan meningkat dengan cepat dan terus-menerus dengan cara meninjau keberhasilan serta kegagalannya.

Tyson dan Jackson dalam buku Donni (2019:183) menyatakan, ada 4 tahap dalam rencana kerja meningkatkan kinerja, yaitu :

- a. Memulai tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh kelompok dan membiarkan tim mengidentifikasi faktor-faktor signifikan yang telah memberikan kontribusi terhadap keberhasilan serta tugas-tugas yang merintangai keberhasilan.
- b. Memilih faktor-faktor keberhasilan yang praktis dan membuang faktor-faktor yang tidak mempunyai nilai.
- c. Menyetujui bagaimana membuat faktor-faktor tersebut dengan tepat dan menyingkirkan yang lain.
- d. Menganalisis faktor-faktor tersebut pada tingkat kelompok dan tingkat individu.

5. Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson dalam buku Elvie (2018:74) menyatakan, bahwa indikator kinerja ada 4, yaitu ;

a. Kualitas kerja

Meningkatkan sebuah pelayanan di desa adalah tugas seorang pegawai maka sebuah pemerintahan memerlukan kualitas kerja pegawai yang sangat baik.

b. Kuantitas kerja

Dalam sebuah pemerintahan desa sangat diperlukan kuantitas kerja, karena beriringnya perkembangan globalisasi sangat berpengaruh terhadap pemerintahan, maka seorang kepala desa harus melihat kuantitas seorang pegawainya agak mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan di pemerintahan.

c. Waktu kerja

Kemampuan suatu organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Kerja sama

Pada dasarnya, kerja sama merupakan ikatan jangka panjang bagi semua komponen dalam melakukan berbagai aktivitas. Kerjasama merupakan tuntutan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan di bawah ini.

Indah Amilia (2021) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sagara Waja Sejahtera Bekasi. Populasi dan sampel diambil menggunakan rumus slovin dengan responden sebanyak 50 responden. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Sagara Waja Sejahtera. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 62,1% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja sedangkan sisanya 37,9%. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel

lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT, Saga Wijaya Sejahtera.

Ade Dwi (2020) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Karya Bakti UT. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 37 responden. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan faktor-faktor gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Karya Bakti UT. 48,6% sedangkan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel-variabel gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Yayasan Karya Bakti UT.

Arja (2020) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bhakti Persada Gas Kabupaten Bekasi. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 37 responden. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 28,2% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 71,8% . Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Persada Gas.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

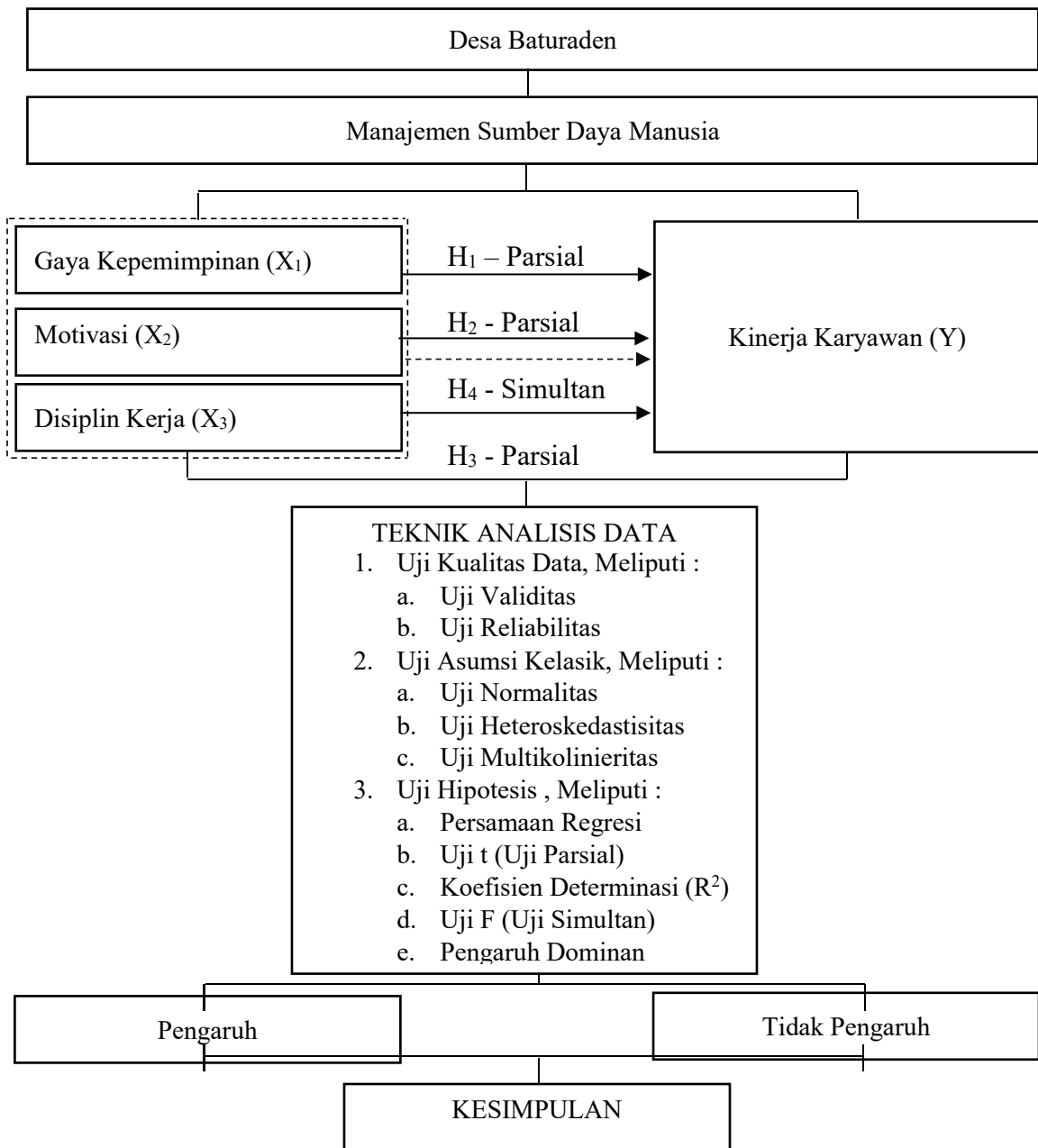
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Indah Amalia (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saga Waja Sejahtera Bekasi	Lingkungan Kerja Motivasi Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Uji regresi 62,1% Uji t, semua berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Ade Dwi (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Karya Bakti UT	Gaya Kepemimpinan Pengawasan Disiplin Kerja Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Uji regresi 48,6% Uji F, semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Arja (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhakti Persada Gas Kabupaten Bekasi	Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Uji regresi 28,2% Uji F, semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Jurnal Terkait (2022)

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting sekarang. Dalam Sugiyono dalam buku Indah (2021:30). Berikut adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut gambar kerangka konseptual penelitian:

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian



2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Baturaden

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Baturaden.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Desa Baturaden.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Baturaden.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Baturaden.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Baturaden.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Baturaden.

$H_1 : \beta_i \neq 0$, berarti secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Desa Baturaden.