

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Dalam pengertian yang lebih luas, manajemen adalah suatu proses pengaturan, dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut beberapa pakar mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia

Schuler, Dowling, Smart dan Huber (2019:16) mengartikan MSDM *human resource management (HRM) is the recognition of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society* (Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, masyarakat.

Menurut Stoner (2019:4) menambahkan MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Stoner menambahkan bahwa karena berupaya menintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekedar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi, Oleh karena itu jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi

Sedangkan dalam pengertian kebijakan, MSDM dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks yang demikian ini

Menurut Wijaya dan Rifa'i (2019:15-16) Manajemen adalah suatu proses

pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berarti manajemen merupakan perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan kata lain, organisasi adalah wadah bagi operasionalisasi manajemen. Karena itu di dalamnya ada sejumlah unsur pokok yang membentuk kegiatan manajemen, yaitu: unsur manusia (*men*), barang-barang (*materials*), mesin (*machines*), metode (*methods*), uang (*money*) dan pasar atau (*market*). Keenam unsur ini memiliki fungsi masing-masing dan saling berinteraksi atau mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi terutama proses pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Jadi manajemen merupakan sebuah seni dalam ilmu dan pengorganisasian seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Selain itu dapat diartikan juga sebagai suatu ilmu pengetahuan yang sistematis agar dapat dipahami mengapa dan bagaimana manusia saling bekerja sama agar dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain maupun golongan tertentu dan masyarakat luas.

Menurut Sopian dan Sangadji (2018:1) *Human resource management is a comprehensive and coherent approach to employment and development people* (manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang komprehensif dan koheren terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasi dan pengembangan sumber daya manusia). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umumnya yang meliputi segi-segi perencanaan pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian praktik-praktik SDM. Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia itu sendiri merupakan ilmu atau seni yang menjelaskan aktivitas atau kegiatan manusia mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, pelaksanaan dan pengendalian praktik-praktik SDM (perekrutan, penyeleksian, penempatan, pengembangan, pemeliharaan sampai pemutusan hubungan kerja agar SDM berkinerja tinggi sehingga mampu berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan.

Adapun fungsi manajemen SDM menurut Hasibuan dalam Sopiah dan Sangadji (2018:7) sama halnya fungsi manajemen umum, adalah :

1. Fungsi Manajerial

Manager itu sendiri memiliki beberapa fungsi untuk mengendalikan sebuah kelompok dan anggota yang dia pimpin diantaranya yaitu :

- a). Perencanaan (*Planning*),
- b). Pengorganisasian (*Organizing*)
- c). Pengarahan (*Directing*)
- d). Pengendalian (*Controlling*).

2. Fungsi Operasional

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam suatu perusahaan yang bertugas atau memiliki fungsi sebagai berikut :

- a). Pengadaan tenaga kerja
- b). Pengembangan
- c). Kompensasi
- d). Pengintegrasian
- e). Pemeliharaan
- f). Pemutusan hubungan kerja

2.1.3 Definisi Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, ber dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara pemimpin satu dengan pemimpin yang lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah

perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari filsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya

Menurut Susanto dalam Sukmawati (2020:464), gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan dan dapat pula diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Menurut Thoha dalam Holfian et. al (2020:485), Gaya Kepemimpinan ialah kebiasaan atau perilaku yang biasa digunakan oleh seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Pada dasarnya gaya kepemimpinan ini dipakai oleh para pemimpin yang ada didalam suatu organisasi mempengaruhi bawahannya yang pengaplikasiannya dalam bentuk tingkah laku, tindakan, ataupun keperibadian.

Sedangkan menurut Menurut Fahmi dalam Holfian et. al (2020:485), seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong karyawan untuk lebih terampil sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh dalam menciptakan kualitas kerja yang sebelumnya diharapkan akan memberikan hasil yang maksimal.

Menurut Kartini Kartono dalam Liyas (2019:42) “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”. Setiap pemimpin memiliki sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian yang khas dalam memimpin organisasi. Pemimpin harus memiliki sifat kepribadian yang baik agar menjadi panutan bagi bawahannya untuk mentaati dan mau bekerjasama dengan rasa tanggung jawab yang tinggi untuk mencapai tujuan dari organisasi. Pemimpin yang acuh tak acuh terhadap kinerja karyawannya, akan menyebabkan karyawan bertindak seenaknya saja dan hasil dari kinerja tersebut akansangat buruk bagi organisasi. Dalam melakukan kegiatan operasionalnya, organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang disiplin, memiliki kepribadian yang baik, mempunyai pengetahuan dan memiliki keterampilan yang akan memberikan contoh yang baik bagi pegawainya.

Pemimpin harus memberikan perhatian yang lebih terhadap pegawai, agar kinerja dari karyawannya dapat meningkat. Dari pengamatan awal dilapangan sementara

dijumpai sikap pemimpin yang kurang peduli dan kurang memperhatikan apapun yang terjadi pada karyawannya. Pemimpin juga bersikap kurang tegas dan kurang memberikan penjelasan rencana yang akan dilakukan dengan pegawai sehingga kinerja pegawai menjadi menurun.

2.1.4 Fungsi Gaya kepemimpinan

Menurut Wendy (2020:2), kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor intern maupun faktor extern. Kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan seseorang memengaruhi perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi maupun lebih rendah daripada nya dalam berpikir dan bertindak agar perilaku yang semula mungkin individualistik dan egoentrik berubah menjadi perilaku organisasional.

Pemimpin tentunya memiliki gaya kepemimpinan masing-masing dan memiliki karter dalam setiap memimpin bawahannya atau karyawannya adapun gaya kepemimpinan itu sendiri meliputi :

a. Gaya kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang sebelum membuat keputusan akan memperhitungkan masukan-masukan yang diterima dari orang yang di pimpinnya atau bisa diartikan sebagai bawahannya. Masa atau karyawan yang dipimpinnnya dapat menyuarakan pendapat mereka secara bebas. Karena dengan masukan-masukan dari orang yang di pimpinnya, pemecahan masalah dirasa sebagai usaha bersama sehingga dapat memperkuat kerjasama tim antar pemimpin dan orang yang di pimpinnya.

b. Gaya kepemimpinan delegative

Kepemimpinan delegative merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memberikan otoritas kepada tim yang dipimpinnnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Meski gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kepercayaan dan Kerjasama antara anggota tim dan pemimpinnya, namun diperlakukan pengawasa agar tidak terjadi kebablasan kebebasan.

c. Gaya kepemimpinan birokrasi

Pemimpin boirokrasi merupakan pemimpin yang dalam menjalankan tugasnya memimpin sekelompok orang, pemimpin ini selalu mengacu pada SOP dan ketentuan yang berlaku.

d. Gaya kepemimpinan otoriter

Jenis kepemimpinan otoriter merupakan lawan jenis dari kepemimpinan demokratis. Pemimpin ini merupakan pemimpin absolut. Gaya kepemimpinan ini bisa dilihat dari bagaimana cara ia mengambil keputusan, tanpa memikirkan orang yang terkena dampak dari keputusan yang diambil

e. Gaya kepemimpinan karismatik

Pemimpin dengan gaya karismatik umumnya bisa menggerakkan masa atau tim yang dipimpinya secara alami untuk mencapai tujuannya karena pada umumnya karisma seseorang terbentuk dari lingkungan dimana orang tersebut tumbuh dan nilai-nilai sosial yang dianggap penting olehnya.

f. Gaya kepemimpinan visioner

Pemimpin visioner mampu memberikan ide dan rencana yang dapat dimanfaatkan dimasa depan perusahaan. Pemimpin visioner itu sendiri memiliki gaya kepemimpinan yang berani mengambil resiko, mau mendengar masukan, serta tanggung jawab. Bahkan pemimpin visioner ini juga berani untuk mengkritik terhadapnya.

2.1.5 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Ghofur (2019:29) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Sifat, sifat seseorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.
2. Kebiasaan, kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.
3. 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. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.
4. Watak, watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi

keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), keberanian (courage)

5. Kepribadian, kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya. komitmen kuat untuk meningkatkan kualitas SDM

2.1.8 Definisi Konvensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial atau non-finansial diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun.

Menurut Murjanah (2019:1) Kompensasi adalah suatu imbalan baik secara finansial maupun non-finansial (*financial reward*) yang diberikan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi. Kompensasi dapat berupa finansial atau uang atau segala sesuatu yang dapat diukur dengan uang, atau juga non-finansial yaitu bisa berupa penghargaan, jabatan, kondisikerja dan lainnya

Menurut Thomas dalam Murjanah (2019:2) bahwa “*compensation is any form of payment to employee for work they provide their employer*” dapat diartikan bahwa Kompensasi adalah suatu bentuk imbalan yang diberikan terhadap karyawan sebagai imbalan jasa terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sebagai karyawan. Pendapat serupa juga dikatakan oleh Edwin (2007) dalam bukunya, yang menyampaikan bahwa “*compensation is the equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives*” Kompensasi adalah pemberian imbalan jasa yang layak dan diberikan secara adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian suatu organisasi

Menurut Marwansyah dalam Murjanah (2019:2) berpendapat bahwa Kompensasi adalah penghargaan atau suatu imbalan secara langsung maupun tidak langsung berupa finansial ataupun non-finansial yang diberikan secara adil dan layak terhadap karyawan sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi

2.1.9 Indikator Kompensasi

Menurut Elmi (2018:93) dimensi Kompensasi dikelompokkan dalam Kompensasi

finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, Kompensasi meliputi sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung dibayarkan waktu yang selalu tetap.
 - a) Gaji adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan setiap bulan atau minggu, sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.
 - b) Insentif adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan berdasarkan keterampilan kinerja masing masing
 - c) Bonus adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan atas prestasi kerja yang meningkat
2. Kompensasi tidak langsung, merupakan imbalan diluar gaji pokok.
 - a) Tunjangan adalah balas jasa yang dibayarkan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan selain upah atau gaji, seperti biaya kesehatan, asuransi dan pensiun
 - b) Asuransi adalah jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk keselamatan dan keamanan karyawan selama bekerja di suatu perusahaan, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan
 - c) Cuti adalah keadaan ketika perusahaan mengizinkan karyawannya untuk tidak masuk kerja dalam waktu tertentu, seperti cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti hamil, cuti kepentingan pribadi atau mendesak, cuti bersama dan cuti berbayar
 - d) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dinikmati dan dirasakan karyawan demi rasa kenyamanan ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan seperti, pelatihan, reward, atau penghargaan, alat kerja yang memadai misalnya komputer, alat tulis, telepon, meja, kursi dan lain-lain serta tempat ibadah, kantin

2.1.10 Motivasi kerja

Permasalahan motivasi dalam organisasi menjadi tanggung jawab manajemen perusahaan untuk menciptakan, mengatur dan melaksanakannya. Oleh karena itu sesuai dengan sifatnya, motivasi kerja merupakan rangsangan bagi motif perbuatan manusia, maka manajemen harus dapat menciptakan motivasi yang mampu menumbuhkan motif orang-orang sehingga mau berbuat sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Hamalik dalam Nanang (2019:77) definisi motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Sardiman (2006: 73) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap tujuannya. Kesimpulannya motivasi adalah keseluruhan daya penggerak di dalam diri karyawan yang menimbulkan kegiatan kerja yang menjamin kelangsungan dan memberikan arah pada kegiatan yang dilakukan sehingga tujuan yang dikehendakki dapat tercapai. Dalam motivasi kerja, dorongan adalah kekuatan mental untuk melakukan kegiatan dalam rangka pemenuhan harapan dan dorongan dalam hal ini adalah pencapaian tujuan. Motivasi dalam perusahaan jika ditinjau dengan perannya ada dua jenis motivasi, yaitu :

- Motivasi positif

Motivasi yang mendatangkan harapan yang sifatnya menggembirakan atau menguntungkan bagi pegawai, misalnya gaji, tunjangan, fasilitas, jenjang karier, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan, dan semacamnya,

- Motivasi negatif

Motivasi yang menimbulkan rasa takut, misalnya ancaman, tekanan, intimidasi, dan sejenisnya.

Masalah utama dari kedua jenis motivasi tersebut adalah proporsi penggunaan dan kapan menggunakannya. Para pimpinan yang lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, akan lebih banyak menggunakan motivasi negatif. Disisi lain kalau pemimpin percaya kesenangan akan menjadi dorongan kerja, ia banyak menggunakan motivasi positif meskipun demikian, tidak pernah ada seorang pemimpin yang sama sekali tidak pernah menggunakan motivasi negatif.

2.1.11 Prinsip-prinsip Dalam motivasi

Menurut Anwar (2019: 61) motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Terdapat beberapa prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin

2. Prinsip

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pekerja akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pekerja) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai berkerja apa yang diharapkan oleh pemimpin

1) Internal internal organisasi adalah proses penyampaian pesan antara anggota-anggota organisasi yang terjadi untuk kepentingan organisasi, seperti antara pimpinan dan bawahan, antara sesama bawahan, dan lain sebagainya.

2) Eksternal eksternal organisasi adalah antara pimpinan organisasi dengan khalayak di luar organisasi.

2.1.12 Indikator Motivasi kerja

Menurut Maslow dalam Sinambela (2019:599) ada beberapa indikator motivasi

diantaranya yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup
3. Kebutuhan untuk merasa dimiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu

2.1.13 Definisi Kinerja

Menurut Bacal dalam Hery (2020:1) memandang manajemen kinerja sebagai proses yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Sementara itu Amstrong dalam Hery (2020:2) memandang manajemen kinerja lebih sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati. Definisi lain mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah suatu siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan, umpan balik, pelatihan, dan penghargaan

Jadi secara umum kinerja karyawan merupakan serangkaian pengukuran yang berkaitan dengan pencapaian hasil kerja seseorang baik kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan atas pekerjaan tersebut guna mencapai tujuan organisasi.

2.1.14 Prinsip-Prinsip Kinerja

Menurut Hery (2020:5) kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan sebagai acuan bersama untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Prinsip kinerja menjadi

fondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Berikut adalah prinsip-prinsip dasar kinerja:

1. Strategis

Manajemen kinerja bersifat strategis di mana membahas masalah kinerja secara lebih luar, lebih luas, lebih urgen, dan dengan tujuan jangka panjang

2. Holistik

Manajemen kinerja bersifat menyeluruh, mencakup seluruh aspek, mulai dari perumusan tujuan, perencanaan, pelaksanaan, umpan balik, pengukuran, penilaian, peninjauan kembali, evaluasi, dan perbaikan kinerja

3. Terintegrasi

Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang merupakan sebuah sistem sehingga menunjukkan hubungan antara masukan, proses, hasil, dan manfaat

4. Perumusan tujuan

Manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai organisasi

5. Perencanaan

Perencanaan kinerja menyangkut oendefisian tujuan dan sasaran organisasi, membangun strategi secara menyeluruh untuk mencapai tujuan tersebut.

6. Umpan balik

Pelaksanaan manajemen kinerja memerlukan umpan balik secara terus menerus. Umpan balik memungkinkan pengalaman dan oengetahuan yang diperoleh dari pekerjaan individu untuk dipergunakan dalam modifikasi tujuan organisasi.

7. Pengukuran

Pengukuran perlu dilakukan untuk mengetahui apakah pelaksanaan dapat berjalan sesuai rencana, apakah terdapat kesenjangan kinerja, dan apakah hasil akhir yang diperkirakan dapat dicapai.

8. Perbaikan kinerja

Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan. Dengan melakukan perbaikan kinerja diharapkan tujuan organisasi kedepan diharapkan dapat dicapai lebih baik lagi.

9. Berkelanjutan

Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang sifatnya berlangsung secara terus menerus, dimana kinerja secara bertahap selalu di perbaiki sehingga menjadi semakin baik

2.1.15 Indikator Kinerja karyawan

Indikator kinerja kadang-kadang dinamakan juga sebagai ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat di kuantitatifkan, Menurut Hery (2020:41) indikator kinerja dipakai untuk aktifitas yang hanya dapat ditetapkan secara kuantitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati, namun kinerja juga memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Kaitan di antara indikator tersebut.

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2. Standar

Standar memiliki arti penting karena menginformasikan kapan suatu tujuan dapat dilaksanakan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai

3. Umpan balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kuantitas maupun kualitas, dalam mencapai tujuan yang mendefinisikan oleh standar.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana ini merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manager memotivasi karyawan dengan memberikan insentif berupa uang, pengakuan, tujuan yang menantang, standar yang terjangkau, kebebasan melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan, dan menghapus tindakan yang mengakibatkan disinsentif.

7. Peluang

Karyawan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Ada dua faktor yang menyebabkan kurangnya kesempatan untuk berprestasi, yaitu keterbatasan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, Kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 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 gaya kepemimpinan, Kompensasi, dan motivasi kerja dibawah ini.

Johnmaianto Sihombing dan Sri Langgeng Ratnasari melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT E-tech manufacturing Indonesia. Sejumlah sampel yang digunakan sebanyak 55 responden dengan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa 67,4% gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Hasil uji serempak (simultant) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT E-tech manufacturing. Sedangkan secara parsial, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel lainnya yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT E-tech manufacturing Indonesia

kepemimpinan dan . Hasil uji serempak (simultan) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pt Bringin Karya Sejahtera.

Yannik Aryanti Dkk (2022) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pendidikan,

Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Agung Toyota Batam Center Jumlah sampelnya sebanyak 60 orang. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa Koefisien determinasi 98,4%, Uji F, semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Uji T Semua Variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi.

Alex Riyadi dan Riki (2022) melakukan penelitian dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia. Jumlah sampelnya sebanyak 70 orang. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 64,1% gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Hasil uji serempak (simultant) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia.

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Johnmaiant o sihombing dan sri langgeng ratnasari (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT E-tech Manufacturing Indonesia	Gaya Kepemimpi nan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.	Analisis Regresi Linear Berganda	Koefesien Determinas (67,4% Uji F secara bersama-sama semua variabel X berpengaruh ignifikan terhadap kinerja pegawai Uji T secara individusemua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Yannik Aryanti Dkk (2022)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Agung Toyota Batam Center	Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Koefisien determinasi 98,4%, Uji F, semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Uji T Semua Variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Alex Riyadi dan Riki (2022)	pengaruh gaya kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia	Gaya Kepemimpi nan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Koefisien determinasi 64,1% Uji F, semua variabel X berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t, hanya variabel motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

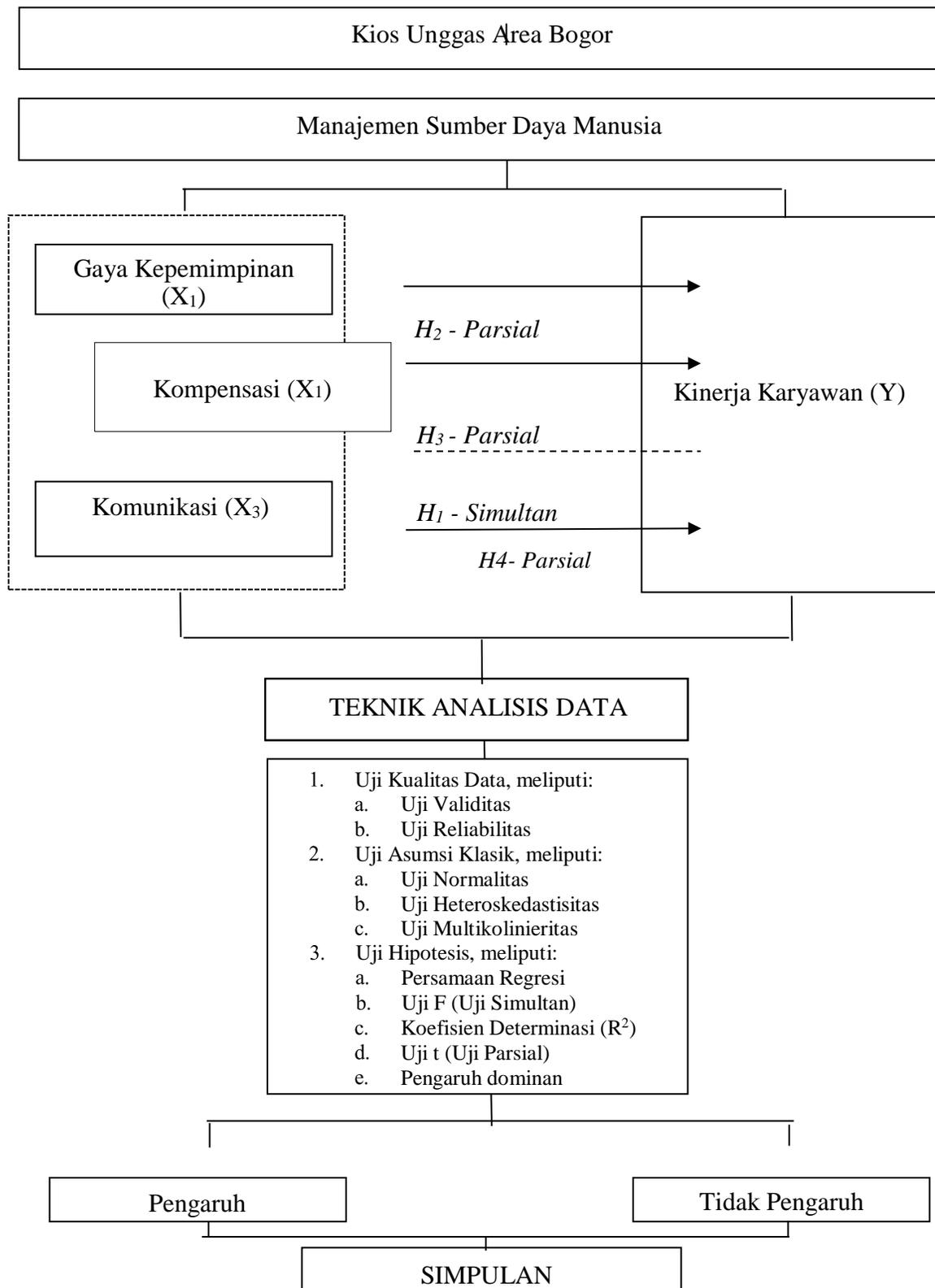
Gambar 1.1.1 Penelitian Terdahulu

Sumber : Penelitian Terkait
2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teorihubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoretis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

Melihat beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu peneliti mencoba untuk kembali membuktikan secara simultan maupun parsial bahwa gaya kepemimpinan Kompensasi, motivasi kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan di Kios Unggas area Bogor

Adapun gambaran kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian ini dapat peneliti gambarkan seperti Gambar 2.2. yang peneliti sajikan di bawah ini, merupakan gambar yang menunjukkan alur yang akan penulis lakukan mulai dari bagaimana penulis memperoleh gambaran tentang desain penelitian ini, dilanjutkan dengan pemilihan variabel yang akan diteliti, dan berbagai uji yang akan dilakukan, yang di mana nantinya penulis akan mengambil sebuah kesimpulan atas penelitian yang penulis lakukan baik secara simultan maupun parsial.



Gambar 2.2.1 Kerangka Berpikir Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris. Hipotesis juga bisa dikatakan sebagai kesimpulan sementara yang harus di uji kebenarannya. Dugaan maupun kesimpulan sementara yang masih ada kemungkinan benar atau salah, maka harus diuji kebenarannya agar menghasilkan informasi yang benar dan bermanfaat.

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

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_i = 0$, Berarti secara simultan gaya kepemimpinan, Kompensasi, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Di kios Unggas Area Bogor

$H_1 : \beta_i \neq 0$, Berarti secara simultan gaya kepemimpinan, Kompensasi, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di Kios Unggas Area Bogor

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, Berarti secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kios Unggas Area Bogor

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Berarti secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kios Unggas Area Bogor

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0$, Berarti secara parsial Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kios Unggas Area Bogor.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, Berarti secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kios Unggas Area Bogor

Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, Berarti secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kios Unggas area Bogor

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Berarti secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kios Unggas Area Bogor