

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Untuk menguji penelitian ini, maka penulis menyertakan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai bukti yang relevan. Pengambilan penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan, selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian yang telah dilakukan, maka dengan tinjauan pustaka ini peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Judul, Nama Penelitian, dan Variabel Penelitian	Metode Analisa Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah (SETDA) kota magelang Penulis : Adri Agustiningrum (2019) Variabel : Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Menggunakan Analisa linier berganda	Secara stimulan menunjukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Persamaan pada variabel yang digunakan dan metode analisis yang digunakan Perbedaan pada obyek lokasi penelitian

2	<p>Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan selong kabupaten lombok timur</p> <p>Penulis : Handry sudiarta athar (2020)</p> <p>Variabel : Pengaruh kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)</p>	Menggunakan Analisis regresi linier berganda	Secara stimulan menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	<p>Persamaan pada variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai. Serta metode analisis yang digunakan</p> <p>Perbedaan pada jumlah variabel yang digunakan dan obyek lokasi penelitian</p>
3	<p>Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pada PT. Bank negara indonesia, TBK (Regional sales manado)</p> <p>Penulis : Bryan johannes tampi (2019)</p> <p>Variabel : Gaya kepemimpinan(X1), motivasi (X2), kinerja (Y)</p>	Menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian secara stimulan menunjukan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	<p>Persamaan pada variabel yang digunakan dan metode analisis yang digunakan</p> <p>Perbedaan pada obyek lokasi penelitian</p>
4	<p>Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pembina pengangkutan industri batam</p> <p>Penulis : Elvina walsa ,sri langgeng ratnasari (2020)</p> <p>Variabel : Gaya kepemimpinan(X1), motivasi (X2), kinerja (Y)</p>	Menggunakan metode analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian secara stimulan menunjukan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	<p>Persamaan pada variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai. Serta metode analisis yang digunakan</p> <p>Perbedaan pada obyek lokasi penelitian yang digunakan</p>

5	<p>Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai</p> <p>Penulis : Aan Rahma, Siti Mirfani Esterina (2019)</p> <p>Variabel : Gaya kepeimpinan(X),kinerja pegawai(Y)</p>	Menggunakan analisis regresi linier berganda	Secara stimulan pada penelitian ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	<p>Persamaan pada variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Serta teknis analisi data yang digunakan</p> <p>Perbedaan pada jumlah variabel yang digunakan dan objek lokasi penelitian</p>
6	<p>The effect of eadership, work motivation and work satisfaction on performance of employees of education and culture departement in padang pariaman.</p> <p>Penulis : Enny noviyanti, efrizal syofyan, susi evanita (2019)</p> <p>Variabel : Gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (X3), kinerja pegawai (Y)</p>	Metode analisis menggunakan analisis jalur	<p>Hasil penelitian menunjukan bahwa</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan motivasi, 2. kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 3. motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan 4. kepuasan kerja berpengaru signifikan terhadap kinerja pegawai 	<p>Persamaan pada variabel gaya kepemimpinan , motivasi kerja dan kinerja.</p> <p>Perbedaan pada jumlah variabel yang digunakan, metode analisis data dan obyek lokasi penelitian.</p>

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kepemimpinan

2.2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut (Sudarmanto, 2009) Kepemimpinan adalah cara untuk mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka dalam mencapai tujuan Bersama. Jadi kepemimpinan merupakan suatu masukan yang baik dari seorang pemimpin agar bisa menggerakkan karyawan bekerja dengan maksimal dengan tujuan yang diinginkan seorang pemimpin.

Kepemimpinan menurut Anoraga (2003) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan yaitu: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

Menurut Luthans (2006:638), kepemimpinan adalah sekelompok proses, kepribadian, pemenuhan perilaku tertentu persuasi, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran inisiasi struktur dan komunikasi dari dua arah atau lebih dari hal-hal tersebut. Sedangkan menurut Robbins (2006:12), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Dari beberapa definisi yang di paparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas kelompok yang melalui interaksi dari perbedaan individu, pengendalian kekuatan seseorang untuk memengaruhi orang lain, yang membuat seseorang mungkin dapat mendorong untuk menyelesaikan pekerjaan terhadap tujuan yang akan dicapai bersama-sama.

2.2.1.2 Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014:159), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan

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

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut

memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bias diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita meraih kebahagiaan.

2.2.2 Motivasi kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi

Arti motivasi secara umum adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama

dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Motivasi sendiri adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu (Suranta,2002). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013), Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan motifnya.

2.2.2.2 Pengertian motivasi kerja

Menurut Kasmir (2016) Motivasi kerja adalah keadaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi, motivasi itu sendiri dapat berupa dorongan positif yang diperoleh dari insentif/tunjangan dan gaji tambahan, maupun dapat berupa sanksi agar pegawai dapat memiliki motivasi untuk berubah.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Hamzah, (2008) bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak, sehingga tujuan dapat dicapai.

Dari definisi diatas yang dikemukakan memberi gambaran bahwa Motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan dari diri seseorang, yang menimbulkan rangsangan untuk bertindak melakukan suatu tindakan yang menurut penilaiannya dapat memberi manfaat baginya agar keinginan terpenuhi.

Menurut Maslow (1970) motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi adalah keinginan yang menggerakkan atau yang mendorong seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu. Ada juga teori ERG adalah teori tentang motivasi yang dicetuskan oleh Clayton Paul Alderfer. Teori ini menyatakan bahwa motivasi dilandasi oleh tiga kebutuhan yaitu adanya eksistensi, hubungan dan perkembangan pada diri manusia.

2.2.2.3 Bentuk-bentuk motivasi kerja

Adapun bentuk-bentuk motivasi menurut Suhardi (2013) Motivasi menjadi dua, yaitu intrinsik dan ekstrinsik :

- a. Motivasi intrinsik, yaitu yang datangnya dari dalam diri seseorang motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apapun dari luar. Biasanya yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka.
- b. Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat

seseorang untuk termotivasi. Pemicu ini bisa berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi.

2.2.2.4 Indikator motivasi kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2009:93) dalam Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1 Pengertian kinerja

Istilah Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengertian kinerja menurut Rivai (2009 : 10) Kinerja adalah prestasi kerja yang diukur berdasarkan hasil prestasi yang terjadi pada masa lalu yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi dimasa yang akan datang secara spesifik adalah sinergi dari pencapaian sasaran kerja dan instansi mencapai kerja yang optimal.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Wibowo (2014 : 7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja dapat diketahui jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Jika tidak ada tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pegawai atau kinerja organisasi tidak mungkin diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson (2016) sebagai berikut :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, yaitu Memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam pekerjaannya
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, Bekerja keras sesuai target yang dan waktu yang telah ditetapkan dan bekerja keras dengan bersedia kerja lembur
3. Dukungan organisasi, perusahaan mendukung kinerja karyawan melalui pelatihan dan perusahaan mendukung kinerja karyawan dengan melengkapi peralatan yang dibutuhkan untuk bekerja.

Berdasarkan uraian diatas perusahaan harus mampu untuk merumuskan cara yang ampuh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.3.3 Indikator kinerja

Adapun indikator kinerja pegawai menurut (Permen PAN & RB No. 8 Tahun 2021), meliputi :

1. Kuantitas

Jumlah keluaran (output) dan manfaat (outcome) yang harus ada dalam setiap target kinerja.

2. Kualitas

Mutu keluaran dan mutu manfaat dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja, disesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang dilaksanakan.

3. Waktu Standar

waktu yang digunakan untuk menyelesaikan kegiatan dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja, disesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang dilaksanakan.

4. Biaya

Dana yang dibutuhkan untuk menyelesaikan kegiatan dan tidak selalu harus ada dalam target kinerja, disesuaikan jenis dan karakteristik kegiatan yang dilaksanakan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Thoha (2010, h.42), mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Hal ini dipertegas oleh Robbins (2007, h.432), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan dapat memberikan manfaat yang besar bagi organisasi dalam menjalankan segala kegiatan didalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Begitu juga sebaliknya pegawai yang memiliki kinerja kerja yang tidak baik atau rendah maka akan sulit dalam melaksanakan kegiatan dalam organisasi dan tujuan organisasi akan sulit untuk tercapai.

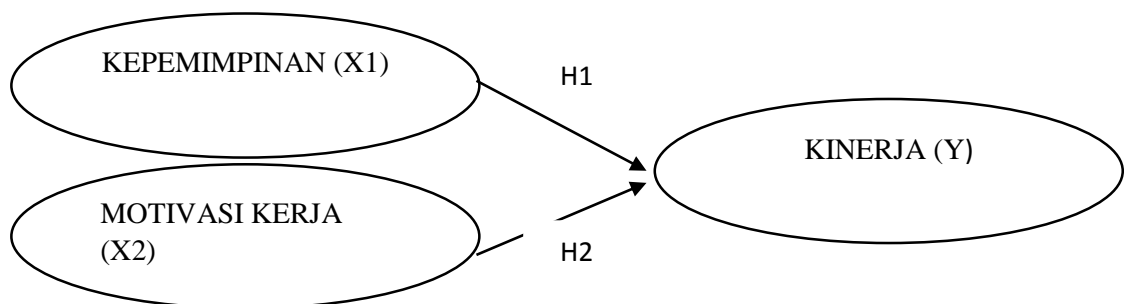
Untuk mencapai kinerja yang tinggi dan baik maka harus memperhatikan motivasi kerja pegawai agar pegawai lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Bilamana motivasi kerja tidak dapat diperhatikan dengan baik maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien juga. Motivasi adalah dorongan yang memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya. Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Motivasi dilakukan dengan tujuan suatu pemberian dorongan sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis yang diharapkan dapat membuat pegawai bekerja dengan lebih semangat sehingga kinerja semua pegawai yang ada pada organisasi menjadi lebih tinggi. Motivasi yang diberikan oleh organisasi untuk pegawai, akan membuat pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat berupa material insentif dan non material insentif. Motivasi yang berbentuk material insentif adalah berupa gaji, upah, bonus dan tunjangan, sedangkan motivasi yang berbentuk non material insentif adalah dorongan yang tidak dapat dinilai dengan uang atau financial yaitu berupa penempatan yang tepat, keselamatan kerja, promosi jabatan, penghargaan dari hasil kerja, ikutserta dalam pengambilan keputusan, iklim kerja, fasilitas kerja, tunjangan kesehatan

dan lain – lain. Dengan adanya motivasi kerja dari organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka seseorang dalam menggerakkan manusia, orang atau pegawai untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan karakteristik yang mereka punya punya mencapai tujuan. Dengan terciptanya suatu kebersamaan, kehormatan, dan kredibilitas organisasi serta untuk menjamin tetap terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peran, fungsi, wewenang, serta tanggung jawab. Pada organisasi atau instansi pemerintahan dengan memiliki sumber daya manusia yang handal akan serta mendorong potensi sumber daya manusia agar dapat bersaing secara baik dengan kepemimpinan dan motivasi kerja yang ada akan meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi pemerintahan.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran teoritis yang telah dijelaskan, hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Di duga Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Peterongan.
- H2 : Di duga Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Peterongan.