

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Teori yang terkait dengan penelitian

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (HRM atau Human Resource Management) adalah suatu bidang manajemen yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia di organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. HRM melibatkan serangkaian aktivitas dan praktik untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dalam organisasi.

b. Faktor yang mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa faktor yang memengaruhi manajemen sumber daya manusia di antaranya:

- 1) **Kebutuhan organisasi:** Setiap organisasi memiliki kebutuhan yang berbeda dalam hal sumber daya manusia. HRM harus memahami kebutuhan organisasi dan merencanakan pengelolaan sumber daya manusia dengan mempertimbangkan faktor seperti jumlah, kualifikasi, dan pengalaman tenaga kerja yang dibutuhkan.
- 2) **Kebijakan pemerintah:** Kebijakan pemerintah seperti undang-undang ketenagakerjaan, peraturan perpajakan, dan undang-undang imigrasi dapat memengaruhi manajemen sumber daya manusia di organisasi.
- 3) **Perubahan teknologi:** Perkembangan teknologi dapat memengaruhi cara organisasi merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja. HRM harus mengikuti perkembangan teknologi dan memanfaatkannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia.

- 4) Kompetisi pasar: Tingkat persaingan di pasar dapat memengaruhi kemampuan organisasi dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. HRM harus mengembangkan strategi untuk menarik tenaga kerja yang berkualitas dan mempertahankan mereka dalam organisasi.
- 5) Budaya organisasi: Budaya organisasi yang kuat dapat memengaruhi kinerja tenaga kerja dan pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia. HRM harus memahami budaya organisasi dan mengembangkan strategi yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi.

c. Indikator – indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut adalah beberapa indikator kunci dalam manajemen sumber daya manusia (HRM):

- 1) Tingkat kehadiran dan absensi: Indikator ini mengukur tingkat kehadiran dan absensi karyawan dalam organisasi. Tingkat kehadiran dan absensi yang rendah dapat menunjukkan kurangnya kedisiplinan dan motivasi karyawan.
- 2) Tingkat produktivitas karyawan: Indikator ini mengukur tingkat produktivitas karyawan dalam organisasi. Tingkat produktivitas yang tinggi dapat menunjukkan bahwa tenaga kerja organisasi efektif dalam melakukan tugas-tugas mereka.
- 3) Tingkat kepuasan karyawan: Indikator ini mengukur tingkat kepuasan karyawan dalam organisasi. Tingkat kepuasan yang tinggi dapat menunjukkan bahwa organisasi memperlakukan karyawan dengan baik dan memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan.
- 4) Tingkat turnover karyawan: Indikator ini mengukur tingkat pergantian karyawan dalam organisasi. Tingkat turnover yang tinggi dapat menunjukkan masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti rekrutmen yang buruk atau kebijakan penggajian yang tidak memadai.

- 5) Tingkat pelatihan dan pengembangan karyawan: Indikator ini mengukur tingkat investasi organisasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan. Tingkat investasi yang tinggi dapat menunjukkan bahwa organisasi peduli pada pengembangan karir karyawan dan berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
- 6) Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan: Indikator ini mengukur tingkat kepatuhan organisasi terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, seperti undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan perpajakan. Kepatuhan yang tinggi dapat menunjukkan bahwa organisasi memahami tanggung jawab mereka sebagai pengusaha dan berusaha untuk memenuhi kewajiban hukum dan peraturan.
- 7) Kinerja manajemen sumber daya manusia: Indikator ini mengukur kinerja manajemen sumber daya manusia dalam organisasi, seperti efektivitas dalam merekrut, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja. Kinerja manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu organisasi mencapai tujuan strategis mereka dan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja dan Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat yang dicapai oleh individu selama periode waktu dalam melakukan pekerjaan terhadap kemampuan yang berbeda, seperti standar hasil kerja, target, atau tujuan atau kriteria yang ditetapkan, yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati oleh para pihak. Dilihat dari asal katanya, kata performance merupakan terjemahan dari kata performance, yang menurut The Scribner-Bantam English Dictionary terbitan Amerika Serikat dan Kanada (1979), berasal dari akar kata "to Performance" dengan beberapa "input", yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*);

(2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Kinerja Pegawai adalah sekelompok orang dalam suatu organisasi yang telah memenuhi wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Karena pada dasarnya setiap instansi dan perusahaan pasti membutuhkan pegawai sebagai tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas produk dan pelayanan. Biarkan pegawai dipandang sebagai aset penting perusahaan dengan berkontribusi pada perusahaan untuk mencapai kinerja yang baik. Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan, yang ditunjukkan dengan bukti-bukti khusus. Sedangkan menurut Wibowo (2010:7) Kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya. Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) Kinerja pegawai merupakan hasil dari beberapa proses kerja yang direncanakan.

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja individu atau organisasi, antara lain:

1) Kemampuan:

Kemampuan atau kompetensi individu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan akan sangat memengaruhi kinerja mereka. Kemampuan yang baik akan meningkatkan kinerja individu atau organisasi secara keseluruhan.

2) Motivasi:

Tingkat motivasi individu atau organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran juga berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi yang tinggi akan mendorong individu atau organisasi untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

3) Lingkungan kerja:

Lingkungan kerja yang menyenangkan dan indah dapat meningkatkan kinerja pada individu atau kelompok. Di sisi lain, tempat kerja yang buruk dapat mengurangi kinerja dan efisiensi.

4) Kebijakan dan prosedur:

Kebijakan dan prosedur yang jelas dan terstruktur akan memudahkan individu atau organisasi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan, sehingga meningkatkan kinerja.

5) Pemimpin atau manajemen:

Kinerja individu atau organisasi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atau manajemen. Pemimpin atau manajemen yang baik akan dapat memotivasi dan membimbing individu atau organisasi untuk mencapai tujuan atau sasaran.

6) Sumber daya:

Sumber daya seperti waktu, anggaran, dan teknologi juga memengaruhi kinerja individu atau organisasi. Sumber daya yang cukup dan tepat akan memudahkan individu atau organisasi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan baik.

7) Kondisi pasar:

Kondisi pasar yang berubah-ubah juga dapat memengaruhi kinerja individu atau organisasi. Peningkatan persaingan atau perubahan kebijakan pasar dapat mempengaruhi kinerja dan strategi organisasi.

c. Indikator – indicator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260), mengungkapkan bahwa ada beberapa indikator Kinerja Karyawan, yaitu:

1) Kualitas Kerja

Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas dalam hal keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah kuantitas produksi dalam unit, jumlah siklus bisnis yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada awal waktu yang dijadwalkan, dari sudut pandang koordinasi output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.

4) Efektifitas

Efektifitas adalah sejauh mana sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian adalah sejauh mana seseorang dapat melakukan tugas profesionalnya tanpa bantuan, bimbingan atau pengawasan.

3. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan adalah apa yang memainkan peran dominan, penting dan penting dalam seluruh upaya. Usaha yang dimaksud adalah meningkatkan prestasi kerja. Baik pada tingkat individu, kolektif atau organisasi. Kepemimpinan adalah sebuah kekuatan atau kemampuan yang ada di dalam diri seseorang. Sikap kepemimpinan tersebut digunakan ketika memimpin. Salah satu pengaruh yang ditimbulkan dari sikap kepemimpinan tersebut adalah dapat mempengaruhi seseorang. Pengaruh yang diberikan ini dimaksudkan di dalam sebuah pekerjaan atau organisasi. Hal itu dikarenakan umumnya sikap kepemimpinan dibutuhkan seseorang dalam memimpin sebuah pekerjaan atau organisasi. Salah satu jenis kepemimpinan tersebut adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah suatu bentuk kepemimpinan di mana seorang

pemimpin menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai tujuan yang lebih besar dengan mengembangkan visi yang jelas, memberikan perhatian individu, dan memperkuat kepercayaan diri para pengikutnya. Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin tidak hanya menetapkan arah dan memantau kinerja, tetapi juga terlibat dalam memberikan dukungan dan bimbingan yang dibutuhkan oleh para pengikutnya. Menurut Robbins (2008:90), Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan diri sendiri dan memiliki pengaruh yang luar biasa.

b. Fungsi Kepemimpinan Transformasional

kepemimpinan Transformasional memiliki fungsi-fungsi yang bersifat penting dalam terlaksananya manajemen kantor demi tercapai tujuan bersama, yaitu sebagai berikut :

1) Menciptakan visi dan tujuan bersama

Kepemimpinan transformasional membantu menciptakan visi dan tujuan bersama yang menginspirasi para pengikut untuk mencapai hasil yang lebih baik.

2) Meningkatkan motivasi dan kinerja

Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan kinerja para pengikut melalui dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh pemimpin.

3) Meningkatkan rasa percaya diri dan kepercayaan

Kepemimpinan transformasional membantu meningkatkan rasa percaya diri dan kepercayaan para pengikut dengan memberikan pengakuan dan pujian atas prestasi mereka.

4) Membangun hubungan yang kuat antara pimpinan dan bawahan

Kepemimpinan transformasional membantu membangun hubungan yang kuat dan saling percaya antara pemimpin dan pengikut.

5) Mengembangkan keterampilan dan potensi individu

Kepemimpinan transformasional membantu mengembangkan keterampilan dan potensi individu melalui dukungan, bimbingan, dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proyek atau kegiatan organisasi.

6) Meningkatkan inovasi dan kreativitas

Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan inovasi dan kreativitas dalam organisasi dengan mendorong para pengikut untuk berpikir secara kreatif dan berani mengambil risiko.

7) Mengarahkan perubahan positif

Kepemimpinan transformasional dapat mengarahkan perubahan positif dalam organisasi dengan mengembangkan dan mendorong inisiatif yang inovatif dan berorientasi pada hasil yang lebih baik.

c. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut R.Terry (2017:20) mengungkapkan bahwa ada beberapa indikator kepemimpinan Transformasional, yaitu:

1) Visi yang jelas dan inspiratif

Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas dan inspiratif yang dapat memotivasi para pengikutnya untuk mencapai tujuan yang lebih besar.

2) Intelektualitas

Pemimpin transformasional memiliki kecerdasan yang tinggi dan mampu memahami berbagai masalah yang kompleks dengan cepat.

3) Kepercayaan

Pemimpin transformasional memiliki kepercayaan diri yang tinggi dan mampu membangun kepercayaan di antara para pengikutnya.

4) Komitmen

Pemimpin transformasional memiliki komitmen yang kuat terhadap tujuan organisasi dan mampu membawa para pengikutnya untuk berkomitmen juga.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan motivasi psikologis seseorang yang menentukan arah perilaku (*behavior direction*) dalam organisasi dan tingkat usaha (*effort level*) serta ketekunan dalam menghadapi suatu masalah (*level of persistence*). Memotivasi pegawai dengan baik akan menimbulkan semangat, motivasi dan kesungguhan dalam bekerja. Semangat dan kemauan untuk bekerja meningkat, produktivitas tenaga kerja akan meningkat. Menurut Wibowo (2014), motivasi kerja adalah proses psikologis untuk membangkitkan, mengarahkan, dan gigih melakukan tindakan untuk mencapai tujuan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja para karyawan perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1) Gaji yang Sesuai

Faktor pertama yang mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah gaji sesuai. Tidak dapat dimungkiri bahwa persoalan gaji menjadi satu hal sensitif. Apapun tujuan dari masing-masing orang untuk bekerja, tentu saja memiliki gaji yang sesuai harus dapat dipenuhi pada waktu tertentu. Kondisi ini menciptakan suatu motivasi tersendiri. Ketika seseorang mampu menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhannya berkat gaji yang sesuai, maka motivasi kerjanya semakin meningkat. Sebaliknya, jika gaji yang diberikan tidak sesuai, maka motivasi kerja menjadi lebih rendah.

2) Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan diciptakan sejalan dengan visi, misi, dan nilai-nilai yang dibuat dan dipegang perusahaan. Budaya ini akan ditanamkan kepada setiap karyawan sehingga mereka

mampu bersikap dan memiliki pola pikir sesuai arahan perusahaan.

3) Tujuan Bekerja

Faktor internal yang mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah tujuannya. Setiap orang memiliki tujuan bekerja yang berbeda-beda. Ada yang ingin berfokus pada finansial atau material. Masing-masing tujuan bebas dipilih oleh karyawan, tergantung keinginan mereka.

4) Tujuan Pribadi

Tujuan pribadi setiap karyawan dalam bekerja sudah pasti berbeda. Ada idealisme yang tersimpan di dalamnya. Idealisme bisa mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut bersikap selama bekerja. Bahkan performa mereka bisa dipengaruhi juga oleh tujuan pribadi ini. Biasanya, semakin tinggi tingkat tujuannya, maka semakin semangat pula dalam bekerja.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow (2017:101-102), mengungkapkan bahwa ada beberapa indikator Motivasi Kerja, yaitu:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar untuk kelangsungan hidup, seperti makanan, air, tempat tinggal, dan tidur yang mempengaruhi motivasi kerja. Jika kebutuhan fisik tidak terpenuhi, individu mungkin akan fokus untuk memenuhi kebutuhan ini sebelum mencari motivasi di tempat kerja.

2) Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan keamanan meliputi rasa aman fisik, emosional, dan finansial. Individu perlu merasa aman dan terlindungi dari bahaya, ancaman, atau ketidakpastian agar dapat berkonsentrasi dan termotivasi di tempat kerja. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang stabil, kebijakan keselamatan, dan jaminan pekerjaan dapat mempengaruhi motivasi kerja.

3) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial melibatkan hubungan sosial yang positif dengan orang lain. Individu membutuhkan rasa kebersamaan, persahabatan, dan dukungan sosial di tempat kerja. Faktor-faktor seperti kerjasama tim, kegiatan sosial, dan pengakuan dari rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan motivasi kerja melalui pemenuhan kebutuhan sosial.

4) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan penghargaan melibatkan pengakuan, apresiasi, dan penghargaan terhadap prestasi individu. Individu ingin merasa dihargai atas kontribusinya dan mendapatkan pengakuan dari atasan dan rekan kerja. Faktor-faktor seperti penghargaan, promosi, tanggung jawab yang lebih besar, dan umpan balik positif dapat memotivasi individu dengan memenuhi kebutuhan penghargaan ini.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan paling tinggi dalam hierarki Maslow. Ini melibatkan motivasi untuk mencapai potensi maksimal, pertumbuhan pribadi, dan pencapaian yang memuaskan. Individu merasa terdorong untuk mengembangkan diri mereka secara pribadi dan profesional. Lingkungan kerja yang memberikan tantangan, kesempatan pengembangan, otonomi, dan kreativitas dapat mempengaruhi motivasi kerja melalui pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri.

5) Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil evaluasi yang mengarahkan seseorang untuk mencapai nilai pekerjaan atau untuk memuaskan kebutuhan dasarnya dan membantu untuk menentukan sejauh mana seseorang menyukai atau

tidak menyukai pekerjaan saya. Menurut Hasibuan (2001:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan kecintaan terhadap pekerjaan seseorang. Sikap ini tercermin dari semangat kerja, disiplin dan efisiensi kerja. Kepuasan kerja dinilai di tempat kerja, di luar pekerjaan, di dalam dan di luar pekerjaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Elemen dan faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Kompensasi dan Kondisi kerja

Salah satu pendorong utama kepuasan kerja adalah gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Seorang karyawan dengan gaji yang baik, insentif, bonus, perawatan kesehatan, dll. akan lebih bahagia dan lebih puas dengan pekerjaannya daripada mereka yang tidak memiliki pekerjaan dengan fasilitas yang sama. Lingkungan kerja yang sehat juga menambah nilai bagi karyawan.

2) Keseimbangan kehidupan kerja

Setiap individu ingin memiliki tempat kerja yang baik serta pekerjaan yang dapat memungkinkan mereka menyisakan waktu yang cukup bersama keluarga dan teman. Kepuasan kerja bagi karyawan sering kali juga disebabkan oleh kebijakan keseimbangan hidup dan kerja (*work life balance*) yang baik, yang memastikan bahwa karyawan menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga di samping melakukan pekerjaannya. Dengan keseimbangan hidup dan kerja yang baik, kualitas hidup karyawan dapat ditingkatkan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan.

3) Dihormati dan Diakui (*Respect & Recognition*)

Setiap individu menghargai dan merasa termotivasi jika mereka dihormati di tempat kerja mereka. Seorang karyawan tentunya akan semakin termotivasi apabila diberikan penghargaan atas

kerja kerasnya. Karenanya, pengakuan merupakan salah satu faktor kepuasan kerja.

4) Keamanan kerja

Jika seorang karyawan yakin bahwa perusahaan akan berusaha mempertahankan mereka meskipun dalam kondisi pasar sedang bergejolak, itu akan memberi kepercayaan yang sangat besar. Keamanan kerja adalah salah satu alasan utama kepuasan kerja bagi karyawan.

5) Tantangan

Aktivitas kerja yang monoton dapat menyebabkan karyawan tidak puas. Oleh karena itu, hal-hal seperti rotasi pekerjaan, memberikan kesempatan untuk bekerja di proyek baru dan lain sebagainya dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga.

6) Pertumbuhan Karir

Karyawan selalu berharap dan berusaha untuk pengembangan karir yang dapat membawa mereka ke level berikutnya. Oleh karena itu, jika sebuah perusahaan menawarkan posisi baru, kepuasan kerja juga akan meningkat, karena karyawan mengetahui bahwa dia akan memiliki kesempatan untuk maju dalam karirnya.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2015:50), mengungkapkan bahwa ada beberapa indikator Kinerja Karyawan, yaitu:

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang mencakup unsur-unsur yang memuaskan.

2) Gaji

Jumlah imbalan yang diterima seseorang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan dianggap adil.

3) Promosi

Kemampuan seseorang dapat berkembang melalui kemajuan. Ini adalah apakah ada peluang untuk peningkatan karir saat bekerja.

4) Pengawasan

Orang yang selalu memberi perintah atau petunjuk dalam melakukan pekerjaan.

5) Rekan Kerja

Selalu memiliki seseorang untuk berinteraksi dengan dalam proses. Seseorang mungkin menganggap rekan kerja sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

B. Keterkaitan antara Variabel Penelitian

1. Keterkaitan Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Kepemimpinan itu sendiri berfungsi sebagai wahana penyampaian aspirasi untuk menghasilkan tindakan dan kegiatan partisipatif. Dengan kata lain, dengan kepemimpinan, pemimpin berusaha mempengaruhi bawahannya untuk bekerja secara optimal. Bentuk atau gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi pegawai yang akan menimbulkan kepuasan kerja dapat mendorong perilaku yang baik. Seorang pemimpin harus menjadi panutan bagi semua karyawan dan karyawan yang bekerja di perusahaan atau organisasi. Seorang pemimpin memegang peranan penting dalam perubahan posisi suatu perusahaan atau organisasi.

Kepemimpinan dapat dilakukan dengan baik jika seorang pemimpin memiliki keterampilan kecerdasan emosional yang baik. Karakteristik kepemimpinan yang diharapkan oleh bawahan yaitu jujur, berwawasan ke depan, inspiratif, cakap, adil, suportif, terbuka, cerdas, langsung, dapat dipercaya, dapat Berani, mau bekerja sama, imajinatif, peduli, tegas, dewasa, ambisius, setia, mandiri terkendali dan mandiri. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Ahmad Rivai (2020), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Keterkaitan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Motivasi pada dasarnya adalah kekuatan yang memotivasi seorang karyawan untuk menciptakan dan mengarahkan perilaku. Insentif ini didasarkan pada adanya kebutuhan dalam bentuk hirarki yang dikenal dengan teori hirarki kebutuhan, dimana seseorang berperilaku atau bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Seseorang dengan status sosial ekonomi rendah cenderung termotivasi oleh hal-hal materi, sedangkan orang dengan status sosial ekonomi tinggi cenderung termotivasi oleh hal-hal yang tidak material. Semakin tinggi nilai motivasi tertentu maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut.

Kinerja pegawai akan tinggi jika ada dorongan, begitu pula sebaliknya jika pegawai tidak termotivasi maka akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi, sehingga kepuasan kerja diperoleh dari pencapaian kinerja yang baik.. Menurut Uno (2007), pengertian motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Jayanti Ardhani & Sri Langgeng Ratnasari (2019), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan demikian motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Keterkaitan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Peningkatan kualitas kinerja pegawai tergantung pada faktor-faktor yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang mereka terima dan persepsikan dari suatu perusahaan atau organisasi. Kepuasan dan ketidakpuasan karyawan dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang selalu ada dalam suatu perusahaan, suatu organisasi. Gibson et al (2005), berpendapat bahwa tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola faktor

manusia dengan potensinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang puas dan puas bagi suatu perusahaan atau organisasi. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan tersebut, sedangkan seseorang yang tidak puas akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan tersebut.. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Nabilla Salsabil Sausan, Amrin Mulia Utama Nasution, & Hesti Sabrina (2021), menyatakan bahwa kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dengan kata lain bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

C. Hasil Penelitian yang Sesuai sebagai Rujukan Penelitian

Penelitian terdahulu merupakan gabungan dari beberapa hasil penelitian peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Studi sebelumnya membantu untuk mengetahui bagaimana metode penelitian dan hasil penelitian dilakukan. Hasil penelitian sebelumnya menjadi acuan bagi peneliti dalam melakukan dan menganalisis hasil penelitian. Tujuan dari penelitian awal itu sendiri adalah untuk mengetahui apakah langkah penulis itu salah atau benar. Berikut adalah hasil penyelidikan sebelumnya dari penelitian ini, yaitu:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Publikasi Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ahmad Rivai	2020	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Publikasi Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2	Jufrizen Jufrizen & Afni Sasqia Putri Lubis	2020	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan Locus of Control berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara tidak langsung Locus of Control tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai pada kantor wali kota Medan.
3	Ipda Gusmartia Nur & Herman Sjahrudin	2019	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua diterima bahwa motivasi memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan. Pengaruh dominan ditunjukkan pada kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
4	Jayanti Ardhani & Sri Langgeng Ratnasari	2019	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka menghasilkan kesimpulan penelitian bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam.
5	Natalia Susanto	2019	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

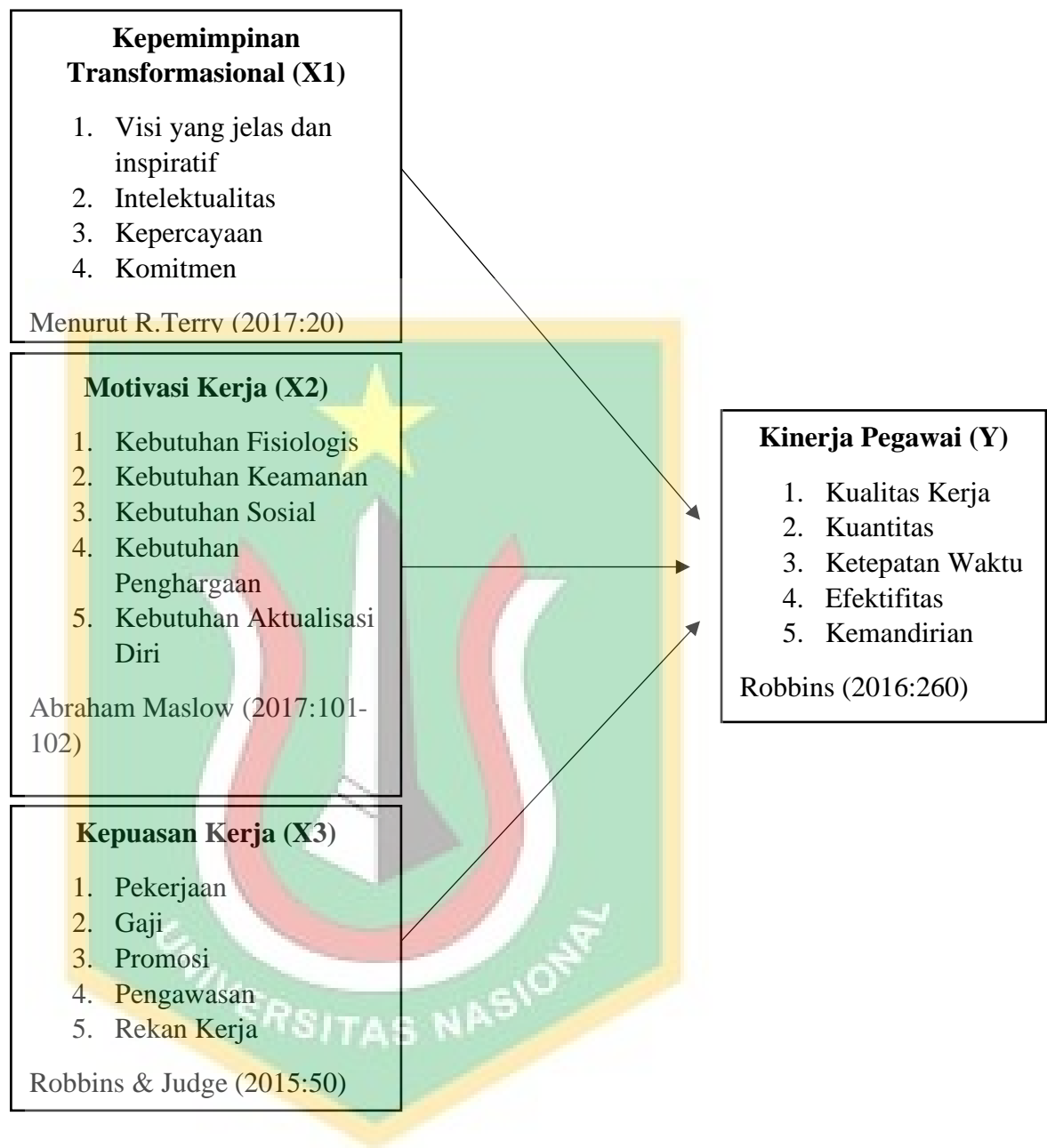
NO	Nama Peneliti	Publikasi Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
6	Anggreany hustia	2020	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi	Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. dan hasil penelitian secara individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
7	Suhroji Adha, Didi Wandu, & Yanto Susanto	2019	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdm Kabupaten Pandeglang	Untuk melihat hasil penelitian dengan uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS Ver 22, maka didapat Nilai signifikan (0,000) di bawah (lebih kecil dari) 0,05 dan nilai t hitung 3,920 > t tabel 1,997 artinya H0 ditolak. Maksudnya variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).
8	Alfian Nurrohmat, & Rini Lestari	2021	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan performa karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung termasuk dalam kriteria "Baik". Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung.
9	Nabilla Salsabil Sausan, Amrin Mulia Utama Nasution, & Hesti Sabrina	2021	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. Pada variabel loyalitas karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan.

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Publikasi Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
10	Chotamul Fajri, Adinda Amelya, & Suworo Suworo	2022	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,188 + 0,381 X1 + 0,383 X2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,642 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan sebesar 39% sedangkan sisanya sebesar 61% dipengaruhi oleh variabel lain. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Applicad.

D. Kerangka Analisis

Kerangka analisis disini, peneliti mencoba menggambarkan skema dalam bagaimana nantinya membahas dan menganalisis hasil yang di harapkan dan yang ditemukan di dalam penelitian. Kerangka analitis pada hakekatnya adalah kerangka hubungan antara variabel-variabel yang diteliti sebagai bagian dari penelitian terhadap masalah yang diteliti.



Gambar 2.1

Kerangka Analisis

Sumber : Data diolah oleh penulis

E. Hipotesis

Hipotesis adalah praduga peneliti terhadap masalah yang akan diteliti. Hipotesis berasal dari bahasa Yunani yakni hupo dan theis. Hupo adalah sementara, sedangkan theis adalah pernyataan atau teori. Dapat disimpulkan arti hipotesis adalah pernyataan sementara. Menurut Sudjana (2005) hipotesis merupakan asumsi atau dugaan sementara mengenai hal yang dibuat guna menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekan. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka analisis yang sudah dijabarkan, sehingga hipotesis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

H1: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Deputi Bidang Advokasi Penggerakan dan Informasi.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Deputi Bidang Advokasi Penggerakan dan Informasi.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Deputi Bidang Advokasi Penggerakan dan Informasi.

