



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan tahun	Judul penelitian	Hasil	Persamaan
1	Suganda (2019)	Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja di pt bprs aman syariah sekampung	Pimpinan PT. BPRS Aman Syariah Sekampung selalu berupaya agar kepemimpinannya dapat membuat para karyawan selalu semangat melaksanakan tugas yang diberikan dan mengerahkan seluruh	Meneliti peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan



No	Nama dan tahun	Judul penelitian	Hasil	Persamaan
			potensinya untuk perusahaan demi tercapainya visi dan misi perusahaan	
2	Maulana (2019)	Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di kantor badan kesatuan bangsa dan politik kota banjarmasin	pemimpin telah mampu mengelola sumber daya tepatnya sumber daya manusia yang ada didalam organisasi Bakesbangpol Kota Banjarmasin secara efektif dan efisien dalam hal pencapaian tujuan organisasi.	Meneliti peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan
3	Usman (2021)	Faktor-faktor yang mempengaruhi	Hasil penelitian ini secara simultan memiliki pengaruh	Meneliti peningkatan kinerja



No	Nama dan tahun	Judul penelitian	Hasil	Persamaan
		i kinerja karyawan	yang positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. Sedang secara parsial ditemukan bahwa faktor gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar	



No	Nama dan tahun	Judul penelitian	Hasil	Persamaan
4	Shobirin (2022)	Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.	Sama sama meneliti kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan
5	Firdaus (2022)	Peran pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di laz (lembaga amil zakat) swadaya ummah pekanbaru	Penelitian ini menemukan bahwa pimpinan di LAZ Swadaya Ummah memiliki peran yaitu Peran Antarpribadi, Peran Pengambilan Keputusan, Peran Memberikan	Meneliti peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan



No	Nama dan tahun	Judul penelitian	Hasil	Persamaan
			Informasi, dan Peran Memberikan Motivasi. Sepanjang pengamatan penulis, peran-peran tersebut diterapkan oleh pimpinan LAZ Swadaya Ummah	
6	Iriawan, 2020	Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada dinas kelautan dan perikanan kabupaten biak numfor	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai sudah menunjukkan hasil yang baik meskipun pegawai	Sama sama meneliti peningkatan kinerja karyawan



No	Nama dan tahun	Judul penelitian	Hasil	Persamaan
			masih membutuhkan perhatian, motivasi, serta pengawasan dari seorang pimpinan.	

2.2 Landasan Teori

2.2.2 Pengertian kepemimpinan dan pemimpin

Iriawan, 2020 dalam penelitiannya mengemukakan peran adalah suatu sikap, tindakan atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki status atau kedudukan tertentu (Rumulus, Lumolos, & Mantiri, 2014). Kepemimpinan merupakan usaha seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Dengan demikian, pemimpin tentunya harus mempunyai karakteristik khusus yang nantinya akan sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan seseorang.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Untuk memahami definisi kepemimpinan secara lebih dalam, ada beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu:



- a. Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan
- b. Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan.
- c. zu dan Cleary berpendapat bahwa kepemimpinan adalah sebuah persoalan kecerdasan, kelayakan untuk dipercaya, kelembutan, keberanian, dan ketegasan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara seseorang untuk mempengaruhi individu maupun kelompok untuk mencapai suatu tujuan (Suganda 2019).

Pemimpin berasal dari kata asing “*leader*” dan kepemimpinan “*leadership*”. Pemimpin dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin terbentuk dari waktu ke waktu hingga mengkristal dalam sebuah karakteristik.

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kelebihan dan kecakapan dalam satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Jadi, pemimpin itu adalah seseorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan bakat yang dibawa sejak lahir. Sehingga dia mempunyai kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan kearah tujuan tertentu (Firdaus, 2022).

Menurut Hersey dan Blanchard mengatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melaksanakan kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam perspektif yang lebih sederhana,



Morgan mengemukakan tiga macam peran pemimpin yang disebutnya dengan “3A”, yakni:

- 1) Alighting (menyalakan semangat kerja dengan tujuan individunya)
- 2) Aligning (menggabungkan tujuan individu dengan tujuan organisasi sehingga orang menuju ke arah yang sama)
- 3) Allowing (memberikan keleluasaan kepada para pekerja untuk menantang dan merubah cara mereka bekerja).

Dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin seseorang yang karena kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengarahkan usaha bersama kearah pencapaian tujuan-tujuan tertentu.

Organisasi akan berjalan dengan baik jika pimpinan mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pimpinan mempunyai keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual.

Sedangkan yang dipimpin adalah seorang atau sekelompok orang yang merupakan anggota dari suatu perkumpulan atau pengikut yang setiap saat siap melaksanakan perintah atau tugas yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan..

2.2.2.1 Fungsi pemimpin

Fungsi pokok pemimpin dalam manajemen organisasi dibagi dalam empat kategori yaitu Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Penggerakan (*Actuating/Leading*), dan Pengawasan/Pengendalian (*Controlling*).

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan bagi pemimpin dalam manajemen merupakan aktivitas yang berusaha memikirkan apa saja yang akan dikerjakannya, berapa ukuran dan jumlahnya, siapa saja



yang melaksanakan dan mengendalikannya, agar tujuan organisasi dapat dicapai.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*).

Fungsi pengorganisasian bagi pemimpin sebagai suatu proses pembagian kerja melihat bahwa ada unsur-unsur yang saling berhubungan, yakni sekelompok orang atau individu, ada kerja sama, dan ada tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Interaksi akan terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok. Hubungan-hubungan ini terjadi karena sudah ada pembagian kerja yang jelas dalam suatu sistem

3. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian/pengawasan bagi pemimpin adalah: kemampuan pemimpin dalam melakukan fungsi-fungsi pengendalian yaitu: Tani Handoko mendefinisikan pengendalian sebagai suatu proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Hal ini berarti berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan.

4. Fungsi Penggerakan (*Actuating/Leading*)

Penggerakan (*actuating*) adalah segala tindakan untuk menggerakkan orang - orang dalam suatu organisasi, agar dengan kemauan penuh berusaha mencapai tujuan organisasi dengan berlandaskan pada perencanaan dan pengorganisasian yang telah ada.

2.2.2.2 Tugas Pemimpin

Berikut merupakan tugas seorang pemimpin dalam kelompok adalah:

- a. Memelihara struktur kelompok, menjamin interaksi yang lancar, dan memudahkan pelaksanaan tugas-tugas.
- b. Menyinkronkan ideologi, ide, pikiran dan ambisi anggota-anggota kelompok dengan



pola keinginan pemimpin.

- c. Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada setiap anggota, sehingga mereka bersedia memberikan partisipasi penuh.
- d. Memanfaatkan dan mengoptimalkan kemampuan, bakat dan produktivitas semua anggota kelompok untuk berkarya dan berprestasi.
- e. Menegakkan peraturan, larangan, disiplin dan norma-norma kelompok agar tercapai, meminimalisir konflik dan perbedaan-perbedaan.
- f. Merumuskan nilai-nilai kelompok, dan memilih tujuan-tujuan kelompok, sambil menentukan sarana dan cara-cara operasional guna mencapainya.

Mampu memenuhi harapan, keinginan, dan kebutuhan-kebutuhan para anggota, sehingga mereka merasa puas juga membantu adaptasi mereka terhadap tuntutan-tuntutan eksternal di tengah masyarakat, dan memecahkan kesulitan-kesulitan hidup anggota kelompok setiap harinya.

2.2.2.3 Peran Pemimpin

Peranan seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawannya tentunya sangat vital. Gaya kepemimpinan sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan, karena ini kondisi tersebut menyangkut kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas (Marjaya & Pasaribu, 2019; Zandrato et al., 2023 dalam penelitian Jaya, 2024).

Peran dapat di artikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. pemimpin didalam organisasi mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Fakta bahwa organisasi mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan



berjalan dengan seiring pekerjaan tersebut, juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur perilaku bawahan (Rivai 2012).

Menurut (Henry Mintzberg dalam Thoha 2009:12-19 dalam penelitian Firdaus 2022), yang dikutip dari Jurnal Administrasi bisnis mengemukakan bahwa peran setiap pemimpin dijabarkan dalam 3 peran utama dan satu yang menurut peneliti penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adapun peran peran tersebut antara lain:

1. Peran hubungan antar pribadi (*Interpersonal Role*)

Peran ini berhubungan dengan status dan otoritas pemimpin, dan hal-hal yang berkaitan dengan hubungan antar pribadi. Aktivitas-aktivitas yang digunakan dalam peranan ini antara lain kegiatan seremonial yang berhubungan dengan jabatan yang lekat pada pemimpin

2. Peran berhubungan dengan informasi (*Informasi Role*)

Pemimpin melakukan hubungan-hubungan keluar untuk mendapatkan informasi dari luar untuk mendapatkan informasi dari luar organisasinya. Informasi yang didapat lalu kemudian dibagikan kepada karyawannya. Inilah yang menjadikan pemimpin sebagai pusat informasi bagi organisasinya.

3. Peran Pengambilan Keputusan (*Decisional Role*)

Peranan pengambilan keputusan oleh pemimpin adalah tidak boleh tidak dijalankan, lagipula peran ini yang membedakan antara manajer dengan pelaksana. Peran ini sangat besar pengaruhnya terhadap perkembangan perusahaan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan perusahaan serta berani mengambil keputusan dalam rangka kemajuan perusahaan.

4. Peran sebagai memberikan motivasi



Pemimpin berperan penting dalam memberikan semangat pada karyawan yaitu berupa motivasi, dengan tujuan agar aktivitas kerja dalam organisasi dapat berjalan dengan lancar. Motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa dorongan (*support*), pemberian insentif, dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan promosi kerja.

2.2.2.4 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan telah mengalami perubahan akan perkembangan dan pergeseran. Dalam era lama gaya kepemimpinan diartikan sebagai gaya kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan memotivasi, menggerakkan, mengarahkan, mengajak, menuntun dan jika perlu memaksa mereka untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Dalam era baru gaya kepemimpinan diartikan secara lebih luas, bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017), dalam bukunya “pemimpin dan Kepemimpinan”, menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Adapun gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga yaitu demokratis, otoriter, dan bebas sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif yang artinya atasan menolak segala bentuk persaingan dan atasan dapat bekerjasama



dengan karyawan dalam mengambil keputusan.

Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri. Seorang pemimpin yang memiliki karakteristik gaya kepemimpinan demokratis selalu akan memotivasi para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut dinamis dalam mengembangkan dan memajukan organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan demokratis ini dapat mempererat hubungan antar atasan dan bawahan, tumbuhnya rasa saling memiliki dan terbinanya moral yang tinggi. Selain itu dalam gaya kepemimpinan ini komunikasi dan koordinasi sangatlah penting untuk dapat menentukan sebuah keputusan. Pada gaya kepemimpinan demokratis ini proses pengambilan keputusan membutuhkan waktu yang relatif lama karena harus menentukan titik temu dari ide atau gagasan yang di ajukan dan diperlukan adanya toleransi yang tinggi agar tidak terjadi perselisih pemahaman.

2. Gaya kepemimpinan Otoriter (otokratis)

Menurut Rivai (2010), kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi. Kepemimpinan otoriter ialah kepemimpinan yang memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan ditetapkan oleh pemimpin sendiri tanpa adanya diskusi maupun pertukaran pendapat dengan bawahan. Dalam kepemimpinan otoriter ini pemimpin sebagai pemikul tanggung jawab penuh atas keputusan yang telah di ambilnya. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana atas keputusan yang telah ditetapkan pemimpin. Penerapan gaya kepemimpinan ini dapat menjadikan karyawan untuk lebih disiplin, dan tidak



bergantung terhadap atasan kerja. Selain itu, pada gaya kepemimpinan ini keputusan dapat diambil secara cepat karena tidak melalui proses diskusi terlebih dahulu. Dengan tidak diikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan maka bawahan tidak akan dapat belajar mengenai hal tersebut sehingga produktivitas karyawan tidak akan cepat meningkat. Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin sering bersikap individualis dimana pemimpin tersebut sangat jarang untuk berkomunikasi dengan bawahan sehingga hubungan antara pemimpin dan bawahan kurang akrab. Gaya kepemimpinan itu sangat sesuai diterapkan jika organisasi menghadapi keadaan darurat sehingga kinerja karyawan dapat naik

3. Gaya Kepemimpinan Bebas (Laissez faire)

Gaya kepemimpinan bebas (Laissez faire) adalah cara seorang pimpinan dalam menghadapi bawahannya dengan memakai metode pemberian keleluasaan pada bawahan. Pada gaya kepemimpinan bebas ini pemimpin memberikan kebebasan secara mutlak kepada bawahannya sedangkan pemimpin sendiri hanya memainkan peranan kecil, pemimpin memfungsikan dirinya sebagai penasihat yang dilakukan dengan memberi kesempatan berkompromi atau bertanya bagi anggota kelompok yang memerlukan. Bawahan memiliki kebebasan penuh untuk proses pengambilan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang menurut karyawan paling sesuai dengan partisipasi minimal dari pemimpin.

Pemimpin tidak pernah melakukan pengawasan terhadap sikap, tingkah laku perbuatan dan kegiatan bawahan karena pemimpin telah percaya dan menyerahkan sepenuhnya wewenang kepada bawahan sehingga pemimpin tidak mengambil andil dalam proses kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan ini dapat mengembangkan dan



meningkatkan kemampuan karyawan dalam pengambilan keputusan yang tepat serta kreativitas untuk memecahkan suatu permasalahan. Dengan adanya kepemimpinan yang bebas ini para karyawan dapat menunjukkan persoalan yang dianggap penting di dalam organisasi dan tidak selalu bergantung pada atasan. Gaya kepemimpinan ini juga memiliki sisi negatif yaitu, jika karyawan terlalu bebas tanpa ada pengawasan yang kuat dari atasan, ada kemungkinan penyimpangan dari peraturan dan prosedur yang ada dapat terjadi. Pengambilan keputusan yang dapat memakan banyak waktu bila karyawan kurang berpengalaman dan dapat terjadi salah tindak.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bergerak dibidang profit oriented maupun non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja pegawainya tidak maksimal. Menurut Sari, 20Mitchell dalam Yusrizal (2008:1) mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari faktor kemampuan dan motivasi. Ini artinya jika ada perubahan pada fungsi dari faktor itu maka secara langsung akan mempengaruhi kinerja yang bersangkutan.

Moh. Pabandu Tika mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Dari pemaparan para ahli diatas tentang definisi kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu selama satu periode dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan



tanggung jawab yang diberikan.

Soedjono (2005 dalam penelitian Shobirin, 2022) menjelaskan kriteria yang bisa dipakai untuk secara individual mengukur kinerja karyawan yaitu;

1. Kualitas, tujuan yang diinginkan dari pekerjaan terpenuhi oleh hasil pekerjaannya.
2. Kuantitas, banyak sedikitnya jumlah pekerjaan yang mampu dirampungkan.
3. Tepat waktu, pekerjaan mampu diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
4. Efektivitas, sumber daya yang ada pada organisasi dimaksimalkan dengan tujuan menambah keuntungan dan menurunkan kerugian.
5. Mandiri, tugas yang dibebankan dikerjakan tanpa membutuhkan pertolongan dari pihak lain.
6. Komitmen bekerja, perusahaan dan karyawan saling berkomitmen satu sama lain.

Hasibuan mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan antara lain;

1. Pencapaian target kerja,
2. Pekerjaan yang diselesaikan tepat pada waktunya,
3. Kualitas pekerjaan baik,
4. Tepat sasaran dalam melakukan pekerjaan.

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sebuah kinerja bisa mengalami fluktuatif berdasarkan kondisi dan situasi yang turut mempengaruhinya. Ketika kinerja suatu perusahaan mengalami kenaikan maka pengaruh pada profit suatu perusahaan juga akan terjadi peningkatan, dan begitu juga sebaliknya pada saat kinerja suatu perusahaan mengalami penurunan maka profit yang didapat oleh suatu perusahaan akan



menurun. Kondisi kinerja yang fluktuatif tersebut sangat memungkinkan dipengaruhi oleh berbagai kejadian dari sisi internal dan eksternal perusahaan.

Menurut (Usman, 2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Nisa, 2018).

2. Motivasi Kerja

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi.

3. Disiplin Kerja

Pegawai yang disiplin disyaratkan untuk dapat mematuhi ketentuan dan aturan yang telah ditetapkan oleh tiap organisasi. Ketentuan dan aturan tersebut bagi pegawai negeri telah disesuaikan dalam Undang-Undang No.30 tahun 1980 mengenai disiplin pegawai negeri sipil.



2.2.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja sangat penting bagi perusahaan ataupun organisasi. Pada saat bersamaan karyawan juga membutuhkan feedback untuk perbaikan - perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Tak kalah penting, perusahaan pun perlu menganalisis sistem penilaian yang ada, apakah masih relevan atau masih terdapat kekurangan yang perlu diubah. Bagaimanapun juga, sistem penilaian kinerja bertujuan memberikan gambaran dan memacu yang dinilai untuk tujuan dan kemajuan perusahaan atau organisasi.

Penilaian kinerja berfungsi sebagai alat komunikasi bagi karyawan dalam melihat hasil kinerjanya, apakah targetnya tercapai atau tidak sehingga memengaruhi kesuksesan karirnya. Informasi penilaian kinerja bagi pihak manajemen berfungsi untuk membuat keputusan terkait promosi, mutasi, kompensasi, insentif, dan program pelatihan dalam karir seorang karyawan.

2.2.3.4 Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional seorang pemimpin mempergunakan ilmu dan seni untuk mengerahkan orang-orang agar mau bekerjasama untuk mewujudkan suatu goal, itu artinya pimpinan harus paham serta mengerti dengan baik setiap fungsi - fungsi dalam ilmu manajemen.

Peningkatan manajemen kinerja bukan hanya berpengaruh kepada perusahaan saja, namun lebih jauh dari itu yaitu mampu menjadi nilai tambah bagi para karyawan. Seorang karyawan pada saat diterapkannya konsep manajemen



kinerja maka kemampuan dan kualitas dalam bekerja juga menjadi lebih baik, karena ia terbiasa bekerja sesuai dengan konsep tujuan dan elemen manajemen kinerja yang tentunya akan memberikan rasa bangga kepada pihak pimpinan.

Menurut Bangun (2012 dalam penelitian Tamengkel, 2022) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. kinerja adalah manfaat organisasi yang penting yang berasal dari kepemimpinan transformasional (Bulet al., 2019). Babin dan Boles (1998) mendefinisikan konstruksinya sebagai "tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif terhadap rekan-rekannya, pada beberapa perilaku dan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.2.4 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia, atau disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Pengertian manajemen menurut Marwansyah yaitu pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.

Menurut (Flippo dalam penelitian samsuni, 2017), Manajemen Sumber Daya



Manusia di sebut manajemen personalia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan dan pemutusan hubungna kerja, pengembangan kompensasi, integratis, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Menurut Sastrohadiwiryo Manajemen Sumber Daya Manusia diganti dengan manajemen tenaga kerja yaitu pendayagunaan, pembinaan, pengetahuan, pengaturan, pengembangan, unsur tenaga kerja. Baik dan buruk karyawan ataupun pegawai untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya sesuai organisasi.

Kegiatan lain yang terkait dengan SDM umumnya juga masuk dalam lingkup perencanaan ini. Fokus utama dari perencanaan SDM adalah keseluruhan sistem pengelolaan tenaga kerja, termasuk manajemen dan seluruh fungsi-fungsi yang mendukungnya. Tujuannya adalah menyusun kebijakan dan program SDM secara menyeluruh demi tercapainya sasaran SDM dan tujuan organisasi. (Bagus & Nopianti, 2023).

Dalam era globalisasi saat ini, SDM tetap menjadi faktor krusial dalam membentuk organisasi yang kompetitif. Organisasi akan berkembang apabila memiliki tenaga kerja profesional yang mampu menunjukkan kualitas dan kontribusinya.

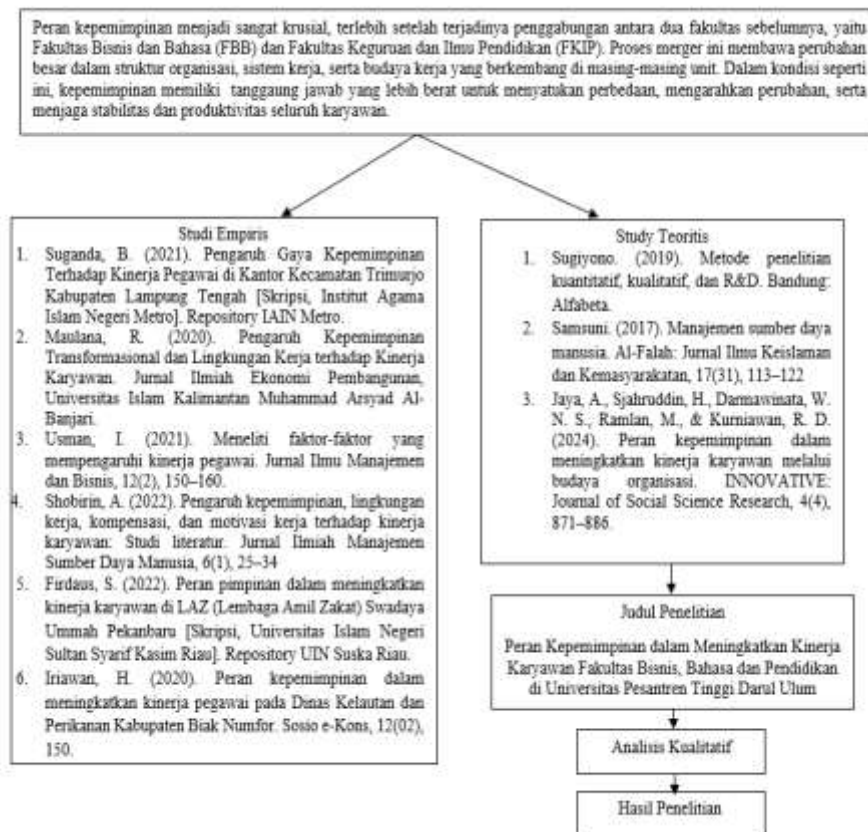
Melalui manajemen SDM, sikap disiplin karyawan dapat dibentuk dan diarahkan. Organisasi yang memiliki visi luas dan manajemen yang kompeten akan mampu mengoptimalkan hasil kerja dengan memantau kinerja pegawainya secara berkelanjutan. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk memiliki kedisiplinan tinggi agar mampu bersaing dan mendorong kemajuan organisasi. Sebab, keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM-nya. Untuk itu,



manajemen SDM merancang strategi agar tenaga kerja yang tersedia selaras dengan arah dan kebutuhan bisnis. (Bagus & Nopianti, 2023).

2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran





Hak Cipta Milik Unipdu Jombang

@www.unipdu.ac.id