

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

Untuk mempermudah dalam penulisan skripsi, maka perlu mencantumkan hasil penelitian terdahulu untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan peneliti.

1. Dasep Suryanto (2020)

“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Payakumbu Utara Kota Payakumbu”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Payakumbu Utara Kota Payakumbu. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian ini dengan terdahulu adalah tempat penelitian.. Penelitian terdahulu dilakukan pada Kecamatan Payakumbu Utara Kota Payakumbu. Sekarang dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan. Persamaan penelitian ini dengan terdahulu pada variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Kinerja Pegawai sebagai variabel ( $Y$ ).

2. Pendi Hasim dan Nuridin (2020)

“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAO Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap

Kinerja karyawan PT. KAO Indonesia. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 300 karyawan. Dengan menggunakan rumus slovin diperoleh sampel sebanyak 75 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel ( $X_1$ ) dan variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. KAO Indonesia.

Perbedaan penelitian ini dengan terdahulu adalah tempat penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada PT. KAO Indonesia. Sekarang dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan. Budaya Organisasi sebagai variabel ( $X_2$ ). Persamaan penelitian ini dengan terdahulu pada variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), dan Kinerja Pegawai sebagai variabel ( $Y$ ).

### 3. Desi Prasetyani ((2020)

“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Barutama Di Balaraya”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Barutama Di Balaraya. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan terdahulu adalah tempat penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di PT. Surya Barutama Di Balaraya.

Sekarang dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan. Persamaan penelitian ini dengan terdahulu pada variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Kinerja Pegawai sebagai variabel ( $Y$ ).

4. Ahmad Afandi dan Syaiful Bahri (2020)

“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Populasi yang digunakan ini adalah 37. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara.

Perbedaan penelitian ini dengan terdahulu adalah tempat penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. Variabel ( $X_3$ ) adalah Disiplin Kerja. Sekarang dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan. Persamaan penelitian ini dengan terdahulu adalah pada variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel ( $Y$ ).

5. Moh. Imron (2018)

“Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Central Asia KCP Singosari Malang)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Central Asia KCP Singosari Malang. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik sensus sebanyak 40 orang karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Central Asia KCP Singosari Malang. Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tempat penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada Bank Central Asia KCP Singosari Malang. Sekarang dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan. Budaya Organisasi sebagai variabel ( $X_2$ ). Persamaan penelitian ini dengan terdahulu adalah pada variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), dan Kinerja Pegawai sebagai variabel ( $Y$ ).

6. Sofiyani Tsauri dan Setia Tjahyanti (2022)

“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kontruksi”. Penelitian ini bertujuan adalah Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kontruksi. Populasi penelitian ini berjumlah 65. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan,

motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan konstruksi.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tempat penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan pada pegawai pada PT. XYZ, divisi pemasaran dan pengembangan. Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ). Sekarang dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan. Persamaan penelitian ini dengan terdahulu adalah pada variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel ( $Y$ ).

**Tabel 2. 1**  
**Matrik Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dasep Suryanto (2020)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Payakumbu Utara Kota Payakumbu	Kepemimpinan ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ ) Kinerja Pegawai ( $Y$ )	Uji validitas Uji reliabilitas Regresi linier berganda Koefisien determinasi Uji t Uji f	Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2.	Pendi Hasim dan Nuridin (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAO Indonesia	Kepemimpinan ( $X_1$ ) Budaya Organisasi ( $X_2$ ) Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Uji validitas Uji reliabilitas Koefisien determinasi Uji t Uji f	Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel ( $X_1$ ) dan variabel budaya organisasi

					(X <sub>2</sub> ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. KAO Indonesia.
3.	Desi Prasetyani (2020)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Barutama Di Balaraya	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) Motivasi (X <sub>2</sub> ) Kinerja Karyawan (Y)	Uji validitas Uji reliabilitas Uji asumsi klasik Determinasi Uji t Uji f	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Ahmad Afandi dan Syaiful Bahri (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) Motivasi (X <sub>2</sub> ) Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> ) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linier berganda Uji asumsi klasik Koefisiensi determinasi Uji t Uji f	Hasil bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara
5.	Moh. Imron (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Central Asia KCP Singosari Malang)	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> ) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linier berganda Uji asumsi klasik Uji t Uji f	Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Central Asia KCP Singosari Malang. Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan
6.	Sofiyan Tsauri dan Setia	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Uji validitas Uji reliabilitas	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

	Tjahyanti (2022)	dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kontruksi	Motivasi (X <sub>2</sub> ) Disiplin Keja (X <sub>3</sub> ) Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linier Berganda Uji asumsi klasik Korelasi berganda Uji t Uji f	kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan kontruksi
7.	Mokhammad Didit Setyawan (2023)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) Motivasi (X <sub>2</sub> ) Kinerja Pegawai (Y)	Uji Validitas Uji Reliabilitas Uji Asumsi Klasik Uji Koralsasi Berganda Uji Koefisiensi Determinasi Uji Regresi linier berganda Uji t Uji f	

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ialah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan serta peran manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia ialah manusia yang merupakan tenaga kerja perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah isu-isu yang berkaitan dengan tenaga kerja manusia. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku, serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisai ini tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki

perusahaan tidak ada manfaatnya lagi bagi perusahaan. Bila peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Untuk pengertian MSDM ini lebih jelas, dibawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan sebagai berikut :

Menurut Handoko yang dikutip Raka Bayu Septian (2019:11) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun kelompok. Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan tenaga kerja yang efektif (Irham Fahmi, 2016:1).

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dan pendekatan dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pimpinan (Hendy Tannady, 2017:29).

Menurut Marwansyah (2012:13) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayaguna sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial.

Manajemen sumber daya manusia sering disebut dengan manajemen personalia.

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi guna menjamin efektifitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dimaklumi, karena semua kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan bergantung pada manajer organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.2.2 Komponen MSDM**

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pimpinan

#### **1. Pengusaha**

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memenuhi perolehan pendapat itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut (Malayu, 2016:12).

#### **2. Karyawan**

Karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertakan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (Malayu, 2016:12).

### 3. Pimpinan

Pimpinan adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang lain tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur (Malayu, 2016:13).

#### **2.2.3 Kepemimpinan**

##### **2.2.3.1 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan hal yang memegang peran dominan dan krusial dalam seluruh seluruh upaya. Upaya yang dimaksud ialah untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individu, kelompok ataupun organisasi. Kepemimpinan adalah faktor terpenting dalam suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi dan merupakan suatu posisi kunci (Swasto, 2011:89).

Menurut Kartono yang dikutip Gadis Dwi Fitria (2021:13) pengertian kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sangat mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Menurut Amirullah (2015:170) kepemimpinan adalah orang yang mewakili wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi dan

mengarahkan para karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka dan hal ini merupakan potensi untuk mampu membuat orang lain (yang dipimpin) mengikuti apa yang dikehendaki pimpinannya menjadi realita.

Jadi dari penjelasan diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa seorang pemimpin haruslah mempengaruhi, mengubah, mendorong dan menggerakkan tingkah laku bawahannya atau orang lain untuk mencapai tujuan.

### **2.2.3.2 Syarat-Syarat Kepemimpinan**

Menurut Yamin dan Maisah yang dikutip Gadis Dwi Fitria (2021:20-21), mengemukakan ada 3 syarat utama yang harus dimiliki seorang pemimpin, yaitu :

#### **1. Kekuasaan/Kewenangan**

Adalah kekuasaan otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada seseorang atau pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.

#### **2. Kewibawaan**

Adalah kelebihan, keunggulan dan keutamaan yang dimiliki oleh seseorang sehingga ia mampu mengatur orang lain, membuat orang patuh kepadanya, serta membuat orang mau melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.

#### **3. Kemampuan**

Adalah segala daya, kekuatan, dan keterampilan baik teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan orang lainnya.

### **2.2.3.3 Fungsi Kepemimpinan**

Menurut Yamin dan Maisah yang dikutip Gadis Dwi Fitria (2021:21) fungsi kepemimpinan adalah memandu, memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan ketentuan dan perencanaan.

### **2.2.3.4 Kemampuan Yang Perlu Dimiliki Pemimpin**

Menurut Swasto (2011:88-89) seorang pemimpin adalah yang diberi kepercayaan untuk memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada semaksimal mungkin dengan mempertimbangkan faktor-faktor kekuatan dan kelemahan internal organisasi dan memperhatikan peluang dan ancaman lingkungan eksternal untuk tercapainya suatu tujuan. Dalam usaha untuk dapat memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada dengan semaksimal mungkin, berdasarkan tingkat manajemen, seorang pemimpin dituntut untuk memiliki beberapa keterampilan sebagai berikut :

- a. Keterampilan teknis (technical skill), yaitu keterampilan untuk menggunakan pengetahuan, metode, prosedur, proses dan peralatan yang diperlukan untuk dapat melaksanakan tugas tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan pelatihan. Keterampilan ini penting bagi pemimpin tingkat bawah, dimana hubungan antara pemimpin dan bawahan sangat dekat. Namun kurang begitu penting bagi pemimpin tingkat atas.

- b. Keterampilan kemanusiaan (human skill), yaitu keterampilan untuk bekerja dengan dan melalui orang lain, yang mencakup pemahaman tentang berkomunikasi dengan baik, motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- c. Keterampilan konseptual (conceptual skill), yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian setiap bidang kegiatan kerja organisasi ke dalam bidang lain secara menyeluruh dan terkoordinir. Keterampilan konseptual berkaitan dengan gagasan, untuk berfikir dalam kaitannya dengan model, kerangka, hubungan yang luas seperti rencana jangka panjang. Keterampilan konseptual ini sangat diperlukan bagi pemimpin tingkat atas.

Menurut Swasto (2011:89) kepemimpinan merupakan salah satu aspek manjerial dalam kehidupan organisasi dan merupakan suatu posisi kunci. Menurut George Terry dalam Swasto (2011:89), kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela. Menurut Paul Hursey dalam Swasto (2011:89), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dalam kedua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan-tindakan seseorang atau sekelompok orang dalam situasi tertentu dan untuk mencapai suatu tujuan.

### **2.2.3.5 Indikator Kepemimpinan**

Menurut Wahjosumidjo yang dikutip Lailatus Syarifah (2020:30-32) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

a. Bersifat Adil

Dalam kegiatan organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pimpinan dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Memberi Sugesti

Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta pengabdian, partisipasi dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

c. Mendukung Tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

d. Katalisator

Seseorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pimpinan itu selalu dapat meningkatkan segala daya manusia yang ada,

berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya cepat semaksimal mungkin.

e. Menciptakan Rasa Aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme didalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong serta mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna mencapai tujuan tertentu, sehingga indikator yang dipakai pada variabel kepemimpinan adalah menggunakan teori dari Wahjosumidjo yaitu bersikap adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator dan menciptakan rasa aman.

## **2.2.4 Motivasi**

### **2.2.4.1 Definisi Motivasi**

Motivasi adalah rangkaian perilaku dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. Perilaku dan nilai itu adalah yang tak terlihat yang memberi kekuatan untuk mendorong individu untuk mencapai tujuan. Selain itu, motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk mengambil tindakan karena mereka ingin melakukannya. Jika individu yang termotivasi, mereka akan

membentuk pilihan positif untuk dilakukan sesuatu karena dapat memenuhi impian mereka.

Sebagai pemimpin yang bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan dengan orang lain atau karyawan, mereka diharapkan mempunyai kemampuan untuk memotivasi para karyawan. Motivasi adalah suatu keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan (Swasto, 2011:100).

Menurut Robbins yang dikutip Gadis Dwi Fitria (2021:26) bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individu.

Menurut George dan Jones yang dikutip Achmad Muhaimin Efendi (2021:13), motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis didalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan atau keinginan dalam diri seseorang yang mempengaruhi orang lain untuk untuk mencapai suatu tujuan.

#### **2.2.4.2 Tujuan Motivasi**

Menurut Hasibun yang dikutip Burhan Maulana (2021:24) tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan lebih lanjut semangat pekerja dan pemenuhan pekerjaan.

2. Meningkatkan kegunaan pekerja.
3. Menjaga solidaritas perwakilan organisasi.
4. Lebih mengembangkan disiplin kerja.
5. Memperlancar perolehan perwakilan.
6. Menciptakan iklim dan hubungan kerja yang layak.
7. Meningkatkan keandalan, imajinasi, dan minat pekerja.

#### **2.2.4.3 Macam-Macam Motivasi**

Menurut Hasibun yang dikutip Burhan Maulana (2021:25) ada 2 macam motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

##### **1. Motivasi Positif**

Motivasi positif menyiratkan bahwa pemimpin mendorong bawahan dengan menawarkan hasia kepada individu yang mendominasi pencapaian diatas standar. Dengan motivasi positif, kepercayaan bawahan akan meningkat karena individu pada umumnya lebih suka mengakui hal-hal yang baik-baik saja.

##### **2. Motivasi Negatif**

Motivasi negatif menyiratkan bahwa pemimpin membujuk bawahan dengan standar bahwa mereka akan ditolak. Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja bawahan di sementara akan meningkat karena mereka takut ditolak, namun jika berlarut-larut bisa berakibat buruk.

#### **2.2.4.4 Bentuk-Bentuk Motivasi**

Menurut Irham Fahmi (2016:89) Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mamou menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh

seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika keduanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang.

Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu :

1. Motivasi Ekstrinsik (dari luar).
2. Motivasi Intrinsik (dari diri sendiri/kelompok).

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

Sedangkan motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dari dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

#### **2.2.4.5 Indikator Motivasi**

Menurut George dan Jones yang dikutip Achmad Muhaimin Efendi (2021:18-19) ada 3 indikator dalam motivasi kerja yaitu :

1. Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

## 2. Usaha Karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha karyawan yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

## 3. Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

### **2.2.5 Kinerja**

#### **2.2.5.1 Definisi Kinerja**

Kinerja pegawai sebagai tolak ukur penilaian dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan. Jika kinerja pegawai perusahaan baik menunjukkan efisiensi operasional perusahaan meningkat, dan sebaliknya jika kinerja karyawan menurun berarti efisiensi operasional perusahaan buruk.

Menurut Wilson Bangun yang dikutip Lailatus Syarifah (2021:44) menyatakan bahwa kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan

merupakan perbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Oleh karena itu, kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Seseorang harus memiliki tingkat kemauan dan kemampuan tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Seseorang tidak cukup terampil untuk melakukan sesuatu secara efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.

#### **2.2.5.2 Indikator Kinerja**

Menurut Bernadine (Acta Diurna) yang dikutip Lailatus Syarifah (2020:50) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

##### **1. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

##### **2. Kuantitas Kerja**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan. Kualitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

##### **3. Ketepatan Waktu**

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang telah dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan

waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

#### 4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan.

#### 5. Kemandirian

Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjaan tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.

### **2.3 Hubungan Variabel Bebas dengan Variabel Terikat**

#### **2.3.1 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Pendi Hasyim, et al (2020) pemimpin Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan organisasi, terlebih lagi dalam menuju perubahan. Seorang pemimpin dapat melakukan tugasnya secara baik, sehingga keberhasilan ataupun kegagalan yang diperoleh instansi tergantung pada bagaimana pimpinan dalam mengatur, menjaga, dan menjalankan setiap rencana yang telah ditetapkan dengan adanya komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan. Jika kepemimpinan pada pegawai terus

ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai (Ahmad Afandi, et al, 2020).

### **2.3.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi yang tepat akan memacu daya dorong untuk membangun semangat kerja seorang agar dapat bekerja sama dengan baik dan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi juga bisa menjadi alasan sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang memuaskan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Ahmad Muhaimin Efendi (2021) menyatakan bahwa semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas kinerja juga semakin tinggi, alhasil menguntungkan bagi kedua belah pihak baik instansi maupun pegawai.

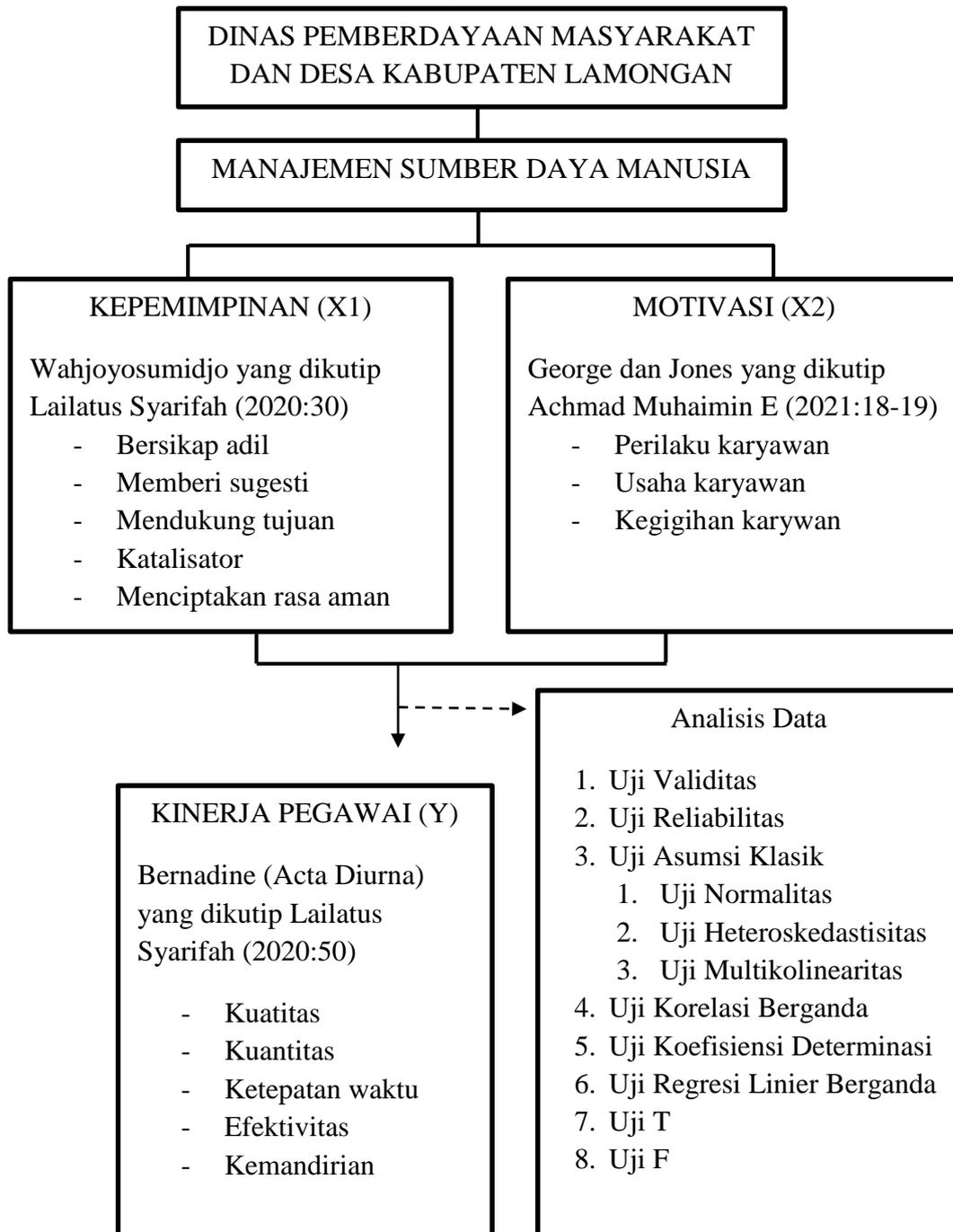
### **2.3.3 Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Instansi sangat memerlukan kepemimpinan yang baik agar dapat mendorong para anggotanya supaya agar dapat mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja pegawai. Namun agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan dan menambah kinerja pegawai memerlukan motivasi yang baik guna meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, tanpa motivasi pegawai tersebut tidak memiliki semangat serta daya dorong dalam melaksanakan segala tugas yang diberikan. Semakin terpengaruhnya bawahan terhadap intruksi pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan, semakin terselesaikannya pekerjaan tersebut dan pegawai yang memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaannya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab (Izez Zaneta Hafizhah, 2018).

## 2.4 Kerangka Berfikir

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas serta untuk mempermudah pembahasan maka dapat di gambarkan sebagai berikut :

**Bagan 2.1**  
**Kerangka Berfikir**



**Keterangan :**

Gambar diatas dapat dijelaskan bahwa Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Untuk membuktikan apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan, maka akan digunakan analisis data yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi Berganda, Uji Koefisiensi Determinasi, Uji Regresi Linier Berganda, Uji T dan Uji F.

**2.5 Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2015:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan latar belakang, dan rumusan masalah, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : Diduga kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.

H2 : Diduga kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.

H3 : Diduga bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.