

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Nurdin dan Azizi (2018) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cara untuk menggambarkan sederet prosedur dan teknik yang digunakan oleh manajer untuk melakukan proses dan analisis kebutuhan organisasi terhadap sumber daya manusia mencakup pengembangan kebijakan personal agar sesuai efektivitas jangka panjang dan organisasi. Mathis dan Jackson dalam Zakki (2020) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang berhubungan dengan tenaga kerja efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia untuk mewujudkan tujuan di setiap perusahaan. Widyawati (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pemafaatan para individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Budiyanto dan Mochklas (2020) manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Flippo dalam Budiyanto dan Mochklas (2020) secara garis besar dibagi dua, yaitu fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi operasional. Dimana fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan, yaitu manajer yang efektif menyadari bahwa bagian terbesar dari waktu yang harus mereka sediakan adalah perencanaan. Dalam manajemen sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun oleh organisasi.
2. Pengorganisasian menyangkut kepada penyusunan serangkaian tindakan yang telah ditentukan, sehingga dapat dilaksanakan dengan

baik. Manajemen sumber daya manusia merancang struktur hubungan antara pekerjaan, sumber daya manusia, dan faktor-faktor fisik yang akan dilibatkan. Para manajer harus hati-hati terhadap hubungan yang rumit yang ada di antara satu unit khusus dan unit-unit organisasi lainnya.

3. Pengarahan fungsi pengarahannya ini menyangkut kepada pelaksanaan rencana yang telah disusun dan telah diorganisasikan. Dalam fungsi pengarahannya ini, terdapat pemotivasian, pelaksanaan pekerjaan, pemberian perintah, dan sebagainya. Intinya bagaimana menyuruh orang untuk bekerja secara efektif.
4. Pengendalian pengendalian berarti pengamatan atas tindakan dan perbandingannya dengan rencana dan perbaikan atas setiap penyimpangan yang mungkin terjadi. Pada saat-saat tertentu juga diadakan penyusunan kembali rencana-rencana dan penyesuaiannya terhadap penyimpangan yang tidak dapat diubah.
5. Pengadaan tenaga kerja adalah fungsi operasional pertama dari manajemen sumber daya manusia, yaitu berupa usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi. Hal-hal yang dilakukan dalam pengadaan tenaga kerja adalah penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan perekrutannya, seleksi dan penempatan.
6. Pengembangan sumber daya manusia merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat. Pengembangan sumber daya manusia ini diperlukan karena adanya perubahan-perubahan teknologi, reorganisasi pekerjaan, dan tugas manajemen yang semakin rumit.
7. Kompensasi dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada sumber daya manusia atas sumbangan mereka kepada pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi ini berkaitan erat dengan

pokok-pokok seperti evaluasi pekerjaan, kebijakan pengupahan, sistem pengupahan, dan lain sebagainya.

8. Integrasi merupakan usaha untuk menghasilkan rekonsiliasi (kecocokan) yang layak atas kepentingan-kepentingan perorangan, masyarakat dan organisasi. Adanya tumpang tindih kepentingan yang cukup berarti antara perorangan, masyarakat dan organisasi, menyebabkan perlukan mempertimbangkan perasaan, dan sikap personalia dalam menerapkan asas-asas dan kebijakan organisasi.
9. Fungsi pemeliharaan ini terkait dengan bagaimana usaha untuk mengabadikan keadaan baik yang sudah tercipta. Memiliki angkatan kerja yang mempunyai kemauan dan kemampuan untuk bekerja perlu di pelihara dengan baik.
10. Pemisahan merupakan fungsi terakhir dari manajemen sumber daya manusia. Hal ini berkaitan dengan memutuskan hubungan kerja dengan sumber daya manusia yang ada, dan mengembalikannya kepada masyarakat. Pemutusan hubungan kerja ini bisa terjadi karena pensiun, pemberhentian sementara, penempatan luar, meninggal dunia, dan pemecatan

Menurut Notoatmodjo dalam Budiyanto dan Mochklas (2020) terdapat 4 tujuan MSDM yaitu:

1. Tujuan masyarakat (*societal objective*), yaitu untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.
2. Tujuan organisasi (*organizational objective*), yaitu untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan

kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

3. Tujuan fungsi (*functional objective*), yaitu untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsifungsinya dengan baik.
4. Tujuan personel (*personnel objective*) yaitu untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan itu.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Ernawati dan Sopi (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Andrayana dan Wartana (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dengan karyawan lain dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mariyanti, Bulan, dan Pribadi (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Zakki (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil karya karyawan selama waktu tertentu jika dibandingkan pada beberapa kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran bersama. Mariyanti dan Afisha (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu ukuran daripada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai. Ningsih, Zaki, dan Hardilawati (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Silaen (2021) menyatakan bahwa, ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, serta demografis. Kemampuan dan keterampilan meliputi mental dan fisik. Latar belakang meliputi keluarga dan pengalaman. Karakteristik demografis meliputi umur, etnis, dan jenis kelamin.
 - a. Kemampuan dan keterampilan, yaitu kompetensi yang terkait dengan tugas atau pekerjaan
 - b. Latar belakang, meliputi keluarga dan pengalaman. Individu yang berasal dari keluarga dengan kebiasaan positif seperti disiplin, tanggung jawab, dan jujur akan membawa sikap positif tersebut di tempat kerja. Individu yang memiliki pengalaman kerja yang banyak dan sesuai dengan bidang pekerjaannya akan mempengaruhi kinerja yang semakin baik pula. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja

yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan

- c. Demografis, yaitu klasifikasi demografis yang paling penting adalah jenis kelamin dan ras. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat perbedaan kinerja antara laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan tertentu. Jenis kelamin dapat mempengaruhi kinerja bergantung dengan jenis pekerjaannya, untuk pekerjaan lapangan yang membutuhkan energi lebih, maka jenis kelamin laki-laki lebih dapat diandalkan, sedangkan untuk pekerjaan yang membutuhkan ketelitian yang lebih tinggi jenis kelamin perempuan lebih dapat diandalkan. Ras berkaitan dengan *cultural, values, language skills* dan *educational preparation*. Kesamaan suku dapat meminimalisasi adanya kendala bahasa daerah yang digunakan dalam berkomunikasi dengan customer sehingga kinerja menjadi lebih optimal.

2. Faktor psikologis meliputi lima sub faktor yaitu persepsi, *attitude, personality*, pembelajaran, dan motivasi
 - a. Persepsi meliputi pengorganisasian dan penginterpretasian berbagai stimuli terhadap pengalaman psikologis. Individu menggunakan 5 hal untuk memahami lingkungannya yaitu penglihatan, sentuhan, pendengaran, perasaan dan penciuman. Persepsi merupakan sebuah proses kognitif. Persepsi membantu individu untuk memilih, mengorganisasikan, menyimpan dan menginterpretasikan stimuli menjadi sebuah gambaran yang bermanfaat dan masuk akal. Setiap individu memberikan makna tersendiri terhadap stimuli, seorang individu yang memiliki persepsi yang buruk terhadap pekerjaan seperti menganggap bahwa

pekerjaan menjadi beban yang berat, maka persepsi akan menyebabkan kinerja yang buruk pula.

- b. Sikap merupakan penilaian atau pendapat seseorang terhadap suatu objek
 - c. Personality adalah seperangkat kecenderungan dan karakteristik yang mempengaruhi kesamaan dan perbedaan dalam perilaku individu. Sebagian orang memberikan perhatian terhadap kualitas dari pekerjaannya, namun sebagian yang lain tidak
 - d. Pembelajaran (learning) adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman. Perubahan perilaku menyatakan pembelajaran telah terjadi dan bahwa pembelajaran merupakan suatu perubahan perilaku. Kegiatan belajar telah berlangsung jika seorang individu berperilaku, bereaksi, menanggapi sebagai hasil pengalaman dalam suatu cara yang berbeda dari perilaku sebelumnya
 - e. Motivasi merupakan daya penggerak yang dapat memicu gairah kerja seseorang sehingga mereka mau bekerjasama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan
3. Faktor Organisasi meliputi lima sub faktor yaitu sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design
- a. Suatu sumber daya akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individu, maka sumber daya tersebut dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas
 - b. Sebagian orang percaya bahwa effective leadership bergantung kepada sikap dan perilaku yang dimiliki. Ada pendapat yang mengatakan bahwa satu leadership style

cocok untuk segala situasi namun pendapat lain mengungkapkan bahwa setiap situasi membutuhkan leadership style yang berbeda

- c. Pemberian penghargaan kepada individu akan mempengaruhi motivasi sehingga individu akan lebih bergairah untuk menyelesaikan pekerjaan. Penghargaan bisa dalam bentuk insentif, bonus dan pujian terhadap kinerja individu.
- d. Semakin baik pengaturan struktur organisasi akan semakin baik juga kinerja individu di organisasi, dan sebaliknya semakin buruk pengaturan struktur organisasi akan semakin buruk pula kinerja individu dalam organisasi yang bersangkutan. Struktur menjelaskan dengan tegas garis perintah disertai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing orang yang ada dalam organisasi.
- e. Job design adalah proses seorang manajer menentukan tugas, metode dan keterkaitan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan individu.

2.2.3 Indikator Kinerja

Ernawati dan Sopi (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Pengetahuan dan ketrampilan, yaitu pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan dari suatu organisasi.

4. Ketepatan waktu, yaitu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dari hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
5. Kemandirian, yaitu kemandirian yang dimiliki karyawan dalam organisasi perusahaan

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Lesmana, Ariana, dan Widyatmaja (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang mempengaruhi orang lain atau mengontrol pikiran, perasaan, tingkah laku yang orang lain yang melakukan suatu pekerjaan agar tercapai hasil yang diinginkan. Karomah (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara seseorang menggunakan dominasi dan memiliki keyakinan diri untuk mempengaruhi dan menampilkan moralitas yang tinggi kepada bawahannya. Andrayana dan Wartana (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok

Mariyanti, Bulan, dan Pribadi (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan tertentu. Oktaviany dan Aristana (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya. Siswadi dan Arif (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu aktivitas/proses, seni membuju, mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk kerja

sama dalam mencapai tujuan bersama yang tergantung pada kadar interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Sutikno (2018) menyatakan bahwa, ada faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud di sini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang telah dilakukannya mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilannya dalam memimpin.
2. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya, yaitu tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menuntut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu, tiap jenis lembaga memerlukan perilaku dan sikap kepemimpinan yang berbeda pula.
3. Sifat-sifat kepribadian pemimpin, yaitu mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya. Ada yang selalu bersikap keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani. Dengan adanya perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin, akan menimbulkan perilaku dan sikap yang berbeda pula dalam menjalankan kepemimpinannya.
4. Sifat-sifat kepribadian pengikut, yaitu berkaitan dengan sifat-sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan mau menjalankan perintah atau tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin.

2.3.3 Indikator Kepemimpinan

Lesmana, Ariana, dan Widyatmaja (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kepemimpinan, adalah sebagai berikut:

1. Bersifat adil dalam kegiatan suatu organisasi, yaitu rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan daripada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi
2. Memberi sugesti, yaitu sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.
3. Mendukung tercapainya tujuan, yaitu tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.
4. Menciptakan rasa aman, yaitu 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 di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

5. Sebagai wakil organisasi, yaitu setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.
6. Sumber inspirasi, yaitu seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.
7. Bersikap menghargai, yaitu setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Zakki (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi pribadi seseorang dengan tujuan mendorong keinginan individu dalam melaksanakan kegiatan dalam mewujudkan tujuan. Oktaviyani, Rahmawati, dan Parma (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Mariyanti dan Afisha (2020) menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang dapat mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan

Ningsih, Zaki, dan Hardilawati (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktunya untuk bertanggung jawabnya dari pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Sitio (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Lenin dan Syamsudin (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Haeruddin, (2021) menyatakan bahwa, ada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Internal umumnya digambarkan sebagai dorongan dari para karyawan yang berasal dari dasar keinginannya mengembangkan potensi di dirinya, seperti keinginan untuk berprestasi, keinginan untuk meningkatkan posisi kariernya. Bahkan, bila dikaitkan dengan teori Maslow, maka motivasi internal dapat dilihat dari upaya pemenuhan kebutuhan untuk berprestasi dan keinginan untuk mengaktualisasikan dirinya dalam kehidupan kariernya.
2. Motivasi eksternal merupakan semua dorongan yang berasal dari pihak di luar individu yang mempunyai daya dorong untuk

menggerakkan individu tersebut, termasuk di dalamnya adalah bagaimana kondisi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan variasi serta jumlah imbalan yang diharapkan akan diterima.

2.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Zakki (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi kerja, adalah sebagai berikut:

1. Berupa dorongan mencapai tujuan, yaitu seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi
2. Semangat kerja, yaitu bagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi
3. Inisiatif dan kreatifitas, yaitu inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau karyawan untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang karyawan atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasikombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya
4. Rasa tanggung jawab, yaitu sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secar tepat waktu.

2.5 Penelitian Terdahulu

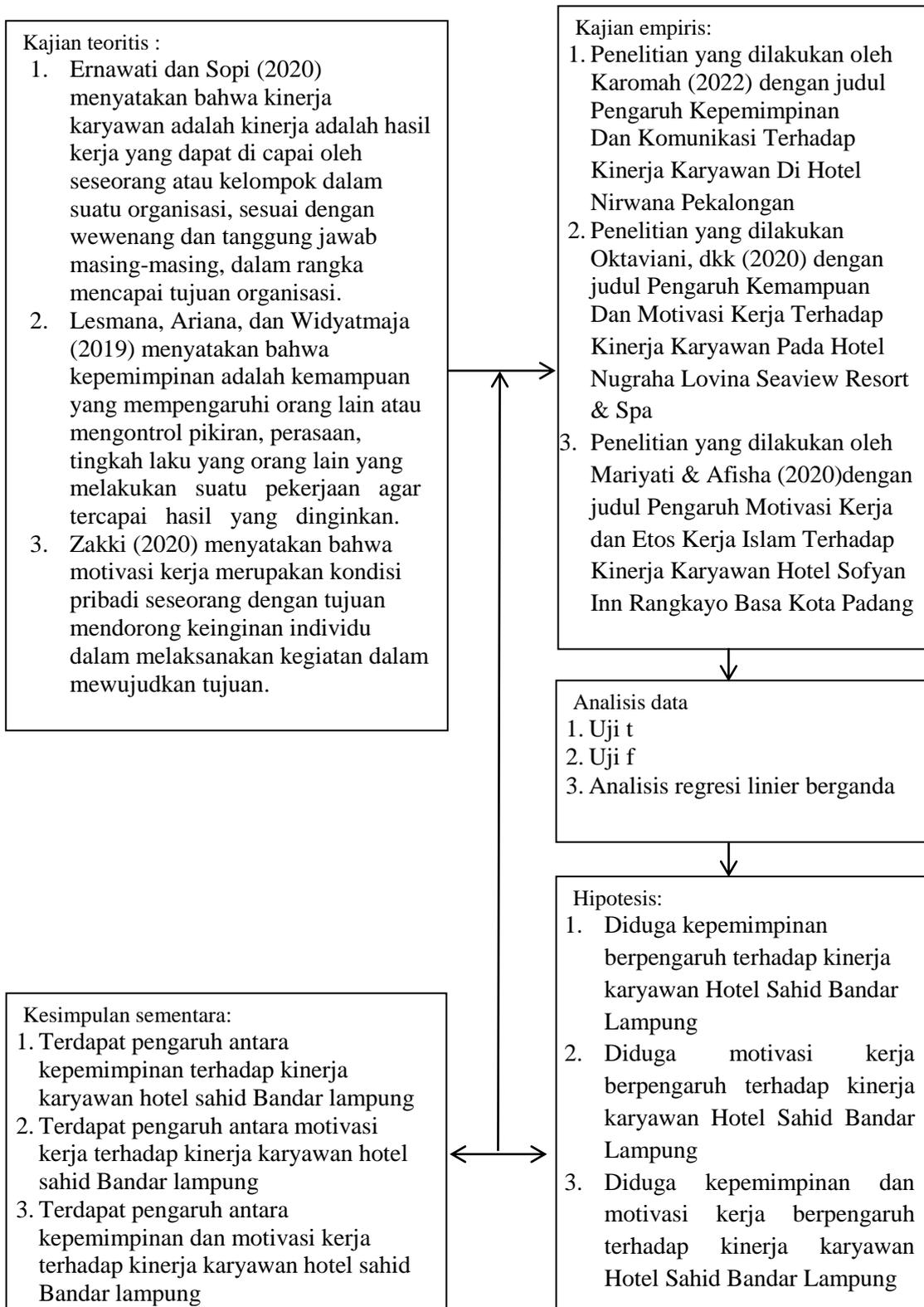
Berikut merupakan table penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul dan tahun	Hasil penelitian	Perbedaan penelitian	Kontribusi penelitian
1	Karomah (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Nirwana Pekalongan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, komunikasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.	Pada variabel motivasi kejadian objek penelitian	Sebagai referensi penelitian yang sedang di lakukan
2	Oktaviani, dkk (2020)	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina	Pada variabel kepemimpinan dan objek penelitian	Sebagai refrensi penelitian yang sedang di lakukan
3	Mariyati & Afisha (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sofyan Inn Rangkayo Basa Kota Padang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan	Pada variabel kepemimpinan dan objek penelitian	Sebagai refrensi penelitian yang sedang di lakukan
4	Abdi, dkk (2017)	<i>The effect of motivation on employee performance : case study in hormuud company in Mogadishu somalia</i>	<i>the research results showed that employee motivation influences employee performance of Hormuud Company in Mogadishu Somalia.</i>	Pada variabel kepemimpinan dan objek penelitian	Sebagai refrensi penelitian yang sedang di lakukan
5	Zia-uddin (2017)	<i>Impact of strategic leadership on employee performance</i>	<i>To check the impact of one variable on other regression analysis is used which have clearly shown that strategic leadership has significant impact on employee performance</i>	Pada variabel motivasi kejadian objek penelitian	Sebagai refrensi penelitian yang sedang di lakukan

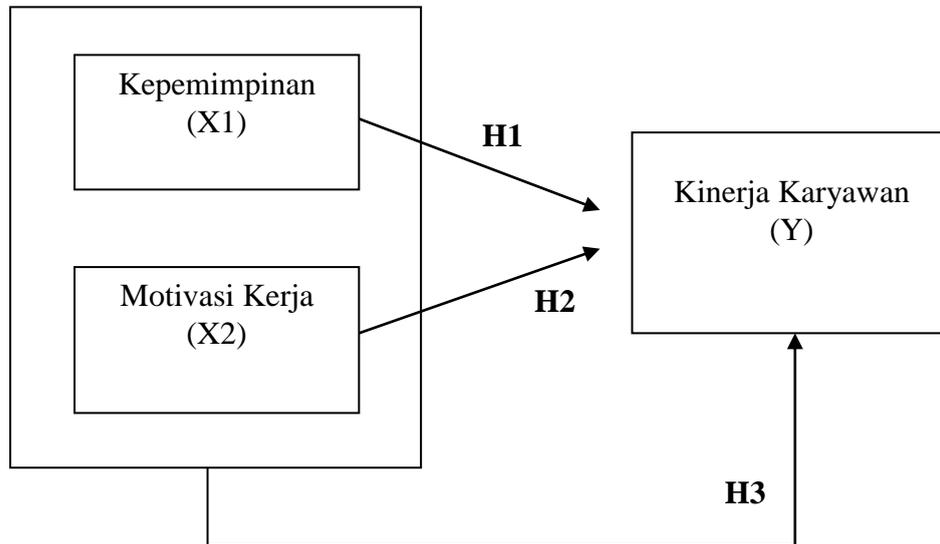
2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat di susun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai yang di sajikan pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

2.8.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, karena pemimpin yang berkualitas dapat menggunakan sumber daya yang ada di dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahannya, mengantisipasi segala perubahan yang tiba-tiba, dan mampu mengoreksi segala sesuatu yang ada, untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Lesmana, Ariana, dan Widyatmaja (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang mempengaruhi orang lain atau mengontrol pikiran, perasaan, tingkah laku yang orang lain yang melakukan suatu pekerjaan agar tercapai hasil yang diinginkan. Riset penelitian yang dilakukan oleh Karomah (2022) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh

terhadap kinerja, artinya jika kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung

2.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting bagi karyawan dalam sebuah perusahaan, motivasi kerja harus dimiliki setiap para karyawan, karena karyawan dengan motivasi tinggi akan melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan tercapainya tujuan dari perusahaan. Zakki (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi pribadi seseorang dengan tujuan mendorong keinginan individu dalam melaksanakan kegiatan dalam mewujudkan tujuan. Riset penelitian yang dilakukan oleh Mariyanti dan Afisha (2020) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung

2.8.3 Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson dalam Zakki (2020) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang berhubungan dengan tenaga

kerja efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia untuk mewujudkan tujuan di setiap perusahaan. Ernawati dan Sopi (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Mariyanti, Bulan, dan Pribadi (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi agar mencapai tujuan tertentu. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu ernawati dan sopi (2020) bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai hotel patra jasa semarang, artinya jika kepemimpinan dan motivasi kerja meningkat maka kinerja karaywan akan meningkat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H3: Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sahid Bandar Lampung