

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Grand Theory*

2.1.1 *Expectancy Theory* (Teori Harapan)

Penelitian ini menggunakan *Expectancy Theory* yang dikemukakan oleh Victor Vroom (1964) sebagai grand theory, yang menjelaskan bahwa motivasi individu untuk bekerja tergantung pada sejauh mana mereka meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik (ekspektasi), bahwa kinerja tersebut akan membawa pada hasil atau imbalan tertentu (instrumentalitas), dan bahwa imbalan tersebut bernilai bagi individu (valensi) (Vroom, 1964). Dalam konteks personel Biro SDM Polda Lampung, teori ini memberikan landasan bahwa kepemimpinan yang efektif, pendidikan yang memadai, dan motivasi kerja yang tinggi akan membentuk persepsi positif terhadap kemungkinan pencapaian tujuan kerja. Semakin kuat keyakinan personel bahwa usaha mereka akan berujung pada hasil yang diharapkan dan bernilai, maka semakin tinggi pula motivasi dan kinerja yang ditunjukkan. Dengan demikian, teori ini menjadi dasar yang logis dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian dan kontribusinya terhadap peningkatan kinerja personel.

2.2 *Kinerja*

2.2.1 *Pengertian Kinerja*

Kinerja adalah hasil dari berbagai aktivitas atau tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Mangkunegara (2020) mengatakan bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi, yang mengacu pada berbagai faktor

yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Mangkunegara, 2020). Kinerja ini tidak hanya dilihat dari hasil yang dicapai, tetapi juga mencakup kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh individu atau tim, serta bagaimana hasil tersebut dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Robinson (2020) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui sejauh mana tujuan yang ditetapkan tercapai, dengan memperhatikan proses dan hasil kerja (Robinson, 2020). Mangkunegara (2020) menambahkan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, serta lingkungan kerja yang ada (Mangkunegara, 2020). Sinuraya dalam Kuslarasaty dan Rahayu (2024) menggambarkan kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang berkualitas atau berkuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Diny Kuslarasaty, Mieke Rahayu, 2022).

Selain itu, kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai elemen seperti kemampuan teknis, motivasi, dan budaya organisasi. Dessler (2021) mengungkapkan bahwa kinerja bergantung pada interaksi antara kemampuan individu dan faktor eksternal yang ada, seperti sumber daya dan lingkungan yang mendukung (Dessler, 2021). Wexley & Yukl (2022) menambahkan bahwa penilaian kinerja harus melibatkan pencapaian tugas utama dan kompetensi individu dalam beradaptasi dengan perubahan (Wexley, & Yukl, 2022). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kemampuan dan motivasi individu, serta memastikan adanya pemimpin yang efektif dalam mendorong pencapaian tujuan.

Kinerja merupakan indikator penting dalam menilai sejauh mana individu atau kelompok mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan,

dengan mempertimbangkan kualitas, kuantitas, dan efektivitas kerja. Berbagai faktor, seperti kemampuan, motivasi, serta lingkungan kerja, berpengaruh besar terhadap hasil yang dicapai. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja memerlukan perhatian terhadap pengembangan kompetensi, pemberian motivasi yang tepat, serta dukungan dari lingkungan yang kondusif.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2020) menyebutkan terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi antara lain:

1. Kemampuan Individu

Kemampuan individu mencakup keterampilan teknis, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki. Semakin tinggi kemampuan individu, semakin besar peluang untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini mencakup keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan.

2. Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau semangat untuk bekerja dengan baik. Individu yang termotivasi cenderung menunjukkan usaha lebih dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini bisa berasal dari dalam diri (intrinsik) atau dari luar (ekstrinsik), seperti penghargaan atau insentif.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik sangat mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Faktor ini mencakup kondisi fisik tempat kerja, seperti fasilitas yang memadai, serta budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan Pengembangan sdm yang efektif. Lingkungan kerja

yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

4. Pengaruh Pemimpin

Pemimpin yang efektif memiliki peran besar dalam memotivasi, mengarahkan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada individu atau kelompok. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja tim secara keseluruhan. Pemimpin juga harus dapat memberikan visi yang jelas dan memberikan dukungan yang diperlukan bagi anggota tim untuk mencapai tujuan.

5. Komitmen dan Etika Kerja

Komitmen terhadap tugas dan organisasi serta etika kerja yang tinggi juga berpengaruh terhadap kinerja. Individu yang memiliki komitmen kuat akan berusaha maksimal dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan etika kerja yang baik mendukung perilaku profesional dan pencapaian hasil yang berkualitas (Mangkunegara, 2020).

2.2.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2020) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana tujuan organisasi tercapai. Beberapa indikator kinerja yang sering digunakan dalam organisasi antara lain:

1. Kuantitas Hasil Kerja

Mengukur jumlah output atau hasil yang dapat dicapai dalam suatu periode waktu tertentu. Ini biasanya diukur dalam unit produksi, jumlah tugas yang diselesaikan, atau jumlah produk yang dihasilkan.

2. Kualitas Hasil Kerja

Mengukur tingkat keakuratan, ketepatan, dan kesesuaian hasil dengan standar yang telah ditentukan. Kualitas kerja yang tinggi mencakup

keandalan, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur atau regulasi yang ada.

3. Efisiensi

Efisiensi mengukur sejauh mana sumber daya yang digunakan (waktu, tenaga, biaya, dll.) dapat menghasilkan output yang optimal. Kinerja yang efisien berarti pekerjaan dapat diselesaikan dengan penggunaan sumber daya yang minimal tetapi tetap menghasilkan hasil yang maksimal.

4. Produktivitas

Mengukur perbandingan antara input dan output yang dihasilkan dalam pekerjaan. Semakin tinggi produktivitas, semakin banyak output yang dihasilkan dengan menggunakan sumber daya yang ada.

5. Tingkat Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan juga menjadi indikator kinerja yang penting, karena karyawan yang puas cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen untuk bekerja dengan baik, yang berujung pada kinerja yang lebih tinggi.

6. Kemampuan Beradaptasi dan Inovasi

Indikator ini mengukur sejauh mana individu atau tim dapat beradaptasi dengan perubahan yang ada dan menciptakan solusi baru yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Inovasi yang baik akan meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan.

(Mangkunegara, 2020).

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan orang lain agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2020). Kepemimpinan

tidak hanya melibatkan kemampuan dalam membuat keputusan, tetapi juga keterampilan dalam membina hubungan baik, memberikan motivasi, serta menciptakan suasana yang kondusif untuk tercapainya tujuan organisasi atau kelompok (Hasibuan, 2020). Sementara Robinson, Judge, dan Campbell (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi melalui pengembangan visi, pemberian arahan, serta pengelolaan dinamika tim (Robbins, Judge, & Campbell, 2019).

Nikmat (2022) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan di sini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Sementara Nikmat (2022) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan di sini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya (Nikmat, 2022).

Kesimpulan dari uraian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan serangkaian ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar mencapai tujuan. Pola perilaku dan strategi yang diterapkan seorang pemimpin juga menjadi bagian dari gaya kepemimpinan dalam menjalankan tugasnya.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Hasibuan (2020):

1. Kepribadian Pemimpin

Kepribadian pemimpin, seperti ketegasan, integritas, dan kemampuan menginspirasi, sangat mempengaruhi hubungan dengan bawahan dan suasana kerja.

2. Kemampuan dan Keterampilan Pemimpin

Pemimpin yang memiliki keterampilan komunikasi dan manajerial yang baik akan lebih efektif dalam mengelola tim dan membuat keputusan yang tepat.

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang demokratis dan terbuka meningkatkan motivasi dan kepuasan pegawai, karena pegawai merasa dihargai dan terlibat dalam pengambilan keputusan.

4. Hubungan dengan Bawahan

Hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan meningkatkan kepercayaan dan rasa dihargai, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

5. Motivasi Pemimpin

Motivasi tinggi dari pemimpin akan menular kepada bawahan, mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan organisasi.

6. Pengalaman dan Wawasan Pemimpin

Pemimpin yang berpengalaman dan memiliki wawasan luas lebih bijaksana dalam mengambil keputusan dan mengatasi tantangan.

7. Lingkungan Organisasi

Budaya dan struktur organisasi memengaruhi gaya kepemimpinan; pemimpin yang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi akan lebih efektif.

8. Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Perubahan

Pemimpin yang mampu mengelola perubahan dan menginspirasi pegawai untuk menerima perubahan dapat mempertahankan kestabilan organisasi (Hasibuan, 2020).

2.3.3 Indikator Kepemimpinan

Berikut ini adalah beberapa indikator utama dalam kepemimpinan menurut Hasibuan (2020):

1. Kemampuan Membuat Keputusan yang Tepat

Seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat dan bijak, yang didasarkan pada informasi yang akurat, pertimbangan yang cermat, serta memperhitungkan dampaknya terhadap organisasi dan anggotanya.

2. Kemampuan Mengarahkan dan Membimbing

Pemimpin yang efektif dapat memandu dan membimbing anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kemampuan ini meliputi kemampuan memberikan instruksi yang jelas, memberikan petunjuk yang tepat, serta memastikan setiap anggota tim memahami peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Kemampuan untuk Menginspirasi dan Memberikan Motivasi

Pemimpin yang efektif perlu memiliki kemampuan untuk menginspirasi bawahannya agar bekerja dengan keras dan memberikan usaha terbaik. Kemampuan dalam memberikan motivasi, baik secara verbal maupun melalui contoh tindakan, sangat krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

4. Kemampuan Komunikasi

Komunikasi yang efektif merupakan indikator kepemimpinan yang sangat vital. Pemimpin harus dapat menyampaikan pesan dengan

jelas, mendengarkan secara aktif, serta membangun hubungan interpersonal yang baik dengan anggota tim. Pemimpin yang komunikatif juga memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang muncul dalam organisasi secara konstruktif.

5. Keterampilan Interpersonal

Pemimpin yang efektif perlu memiliki kemampuan untuk berinteraksi dan membangun hubungan yang baik dengan bawahan, rekan kerja, dan pihak-pihak terkait lainnya. Keterampilan interpersonal ini sangat penting untuk menciptakan kerja sama tim yang kuat dan memfasilitasi komunikasi yang lancar dalam organisasi.

6. Kepemimpinan Berdasarkan Teladan

Pemimpin yang baik harus mampu menjadi panutan bagi bawahannya. Setiap tindakan yang diambil oleh pemimpin akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota tim. Kepemimpinan yang didasarkan pada teladan ini akan membangun rasa percaya dan penghargaan di antara anggota tim.

7. Kemampuan Mengelola Konflik

Pemimpin yang efektif perlu memiliki kemampuan untuk mengelola dan menyelesaikan konflik yang terjadi dalam tim atau organisasi. Kemampuan untuk menangani perbedaan pendapat, meredakan ketegangan, dan mencari solusi yang saling menguntungkan sangat penting untuk menjaga keharmonisan dan produktivitas tim.

8. Kepemimpinan yang Demokratis dan Fleksibel

Pemimpin yang baik tidak hanya menerapkan sikap otoriter, tetapi juga bersikap demokratis dalam proses pengambilan keputusan. Mereka terbuka terhadap pendapat dan masukan dari anggota tim serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan situasi. Kepemimpinan yang fleksibel ini membantu organisasi beradaptasi lebih cepat terhadap perubahan lingkungan.

9. Kemampuan untuk Mengelola Waktu dan Sumber Daya

Pemimpin yang baik harus mampu mengelola waktu dan sumber daya dengan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen waktu yang efektif memungkinkan pemimpin untuk tetap fokus dan menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu.

10. Kemampuan Berinovasi dan Beradaptasi

Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan berinovasi demi kemajuan organisasi. Selain itu, pemimpin juga perlu mampu menyesuaikan diri dengan perubahan zaman dan menghadapi berbagai tantangan yang muncul (Hasibuan, 2020).

2.4 Pendidikan

2.4.1 Pengertian Pendidikan

Sutrisno (2021) menyatakan bahwa pendidikan merupakan proses pembelajaran yang mencakup berbagai bentuk, baik formal, nonformal, maupun informal, dengan tujuan untuk menciptakan individu yang berkarakter dan berdaya saing. Sementara itu, Suyanto (2020) mengartikan pendidikan sebagai proses sistematis yang bertujuan mengembangkan potensi peserta didik dalam berbagai aspek kehidupan, baik intelektual, emosional, sosial, maupun moral (Suyanto, 2020). Hal serupa juga disampaikan oleh Abidin (2021), yang mendefinisikan pendidikan sebagai proses pembelajaran sepanjang hayat yang mengarah pada pengembangan kapasitas intelektual dan keterampilan hidup peserta didik (Abidin, 2021).

Suhardi (2021) menekankan pendidikan sebagai suatu proses perubahan untuk membentuk individu yang mampu mengoptimalkan potensi diri, baik dalam ranah kognitif maupun sosial (Suhardi, 2021). Sedangkan menurut Hidayat (2022), pendidikan berfokus pada

pembentukan karakter, perilaku, dan kepribadian individu untuk menghadapi tantangan kehidupan, dengan mengedepankan keadilan sosial (Hidayat, 2022). Putra (2023) juga menambahkan bahwa pendidikan tidak hanya terbatas pada akademis, tetapi juga mencakup pendidikan karakter yang mempersiapkan individu agar mampu bersaing di pasar global. Secara keseluruhan, pendidikan menurut para ahli terkini mencakup pembentukan pribadi yang seimbang dalam aspek intelektual, sosial, moral, dan keterampilan hidup, agar individu dapat berkontribusi secara efektif dalam masyarakat yang terus berkembang (Putra, 2023).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan proses yang tidak hanya berfokus pada pengembangan aspek kognitif, tetapi juga mencakup pembentukan karakter, keterampilan sosial, dan persiapan individu dalam menghadapi tantangan global. Pendidikan yang efektif harus dapat mengoptimalkan potensi individu secara holistik, meliputi pengembangan intelektual, emosional, sosial, dan moral. Para ahli sepakat bahwa pendidikan merupakan usaha berkelanjutan yang mencakup pembelajaran sepanjang hayat, dengan tujuan menciptakan individu yang mampu berkontribusi positif di masyarakat dan dunia kerja. Oleh karena itu, pendidikan harus relevan dengan kebutuhan zaman dan menciptakan ruang bagi setiap individu untuk berkembang sesuai dengan potensi terbaik mereka.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan

Menurut Sutrisno (2021), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pendidikan, khususnya dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di organisasi atau tempat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Kebutuhan Organisasi

Pendidikan dilakukan untuk menjawab kebutuhan organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai agar mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2. Tingkat Pendidikan Sebelumnya

Latar belakang pendidikan seseorang memengaruhi kemampuan dasar dalam menerima materi baru. Semakin tinggi tingkat pendidikan sebelumnya, semakin mudah seseorang mengikuti program pengembangan.

3. Motivasi Individu

Keinginan dan kemauan seseorang untuk belajar sangat berpengaruh terhadap hasil pendidikan. Individu yang termotivasi tinggi akan lebih aktif dan cepat menyerap materi yang diberikan.

4. Dukungan Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan seperti budaya organisasi, dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta ketersediaan waktu dan fasilitas sangat menentukan keberhasilan pendidikan dan pelatihan.

5. Kebijakan Manajemen

Komitmen dan perhatian manajemen terhadap pengembangan SDM tercermin dari kebijakan dan anggaran yang dialokasikan untuk pendidikan dan pelatihan pegawai.

Metode dan Media Pendidikan

Cara penyampaian materi, penggunaan teknologi, serta pendekatan instruksional yang digunakan dapat memengaruhi efektivitas proses belajar-mengajar (Sutrisno, 2021).

2.4.3 Indikator Pendidikan

Sutrisno (2021) menyatakan bahwa indikator pendidikan mencakup beberapa aspek yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan pendidikan dalam mencapai tujuannya. Beberapa indikator utama yang dijelaskan oleh Sutrisno adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM): Salah satu indikator utama keberhasilan pendidikan adalah tingkat kompetensi yang dicapai oleh peserta didik. Ini mencakup kemampuan intelektual, keterampilan praktis, serta kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja dan berkontribusi positif dalam masyarakat.
2. Pembentukan Karakter dan Moral: Pendidikan yang efektif juga dapat dilihat dari perkembangan karakter dan moral peserta didik. Indikatornya meliputi nilai-nilai seperti kejujuran, disiplin, tanggung jawab, empati, dan sikap positif lainnya yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.
3. Peningkatan Akses dan Keterjangkauan Pendidikan: Indikator lainnya adalah sejauh mana pendidikan dapat diakses oleh seluruh lapisan masyarakat, termasuk mereka yang berada dalam kondisi sosial-ekonomi yang kurang menguntungkan. Ini mencakup aspek keterjangkauan biaya pendidikan dan penyebaran fasilitas pendidikan di daerah terpencil atau kurang berkembang.
4. Pencapaian Prestasi Akademik: Keberhasilan pendidikan juga dapat diukur dari prestasi akademik yang diraih oleh peserta didik, baik dalam bentuk nilai ujian, keterampilan yang dikuasai, maupun kemampuan berpikir kritis dan kreatif yang dimiliki setelah mengikuti pendidikan.
5. Tingkat Partisipasi dan Keberlanjutan Pendidikan: Indikator lainnya adalah tingkat partisipasi peserta didik dalam pendidikan, yang mencakup jumlah siswa yang menyelesaikan pendidikan pada tingkat

tertentu serta tingkat keberlanjutan pendidikan di jenjang yang lebih tinggi (Sutrisno, 2021).

2.5 Motivasi Kerja

2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Mangkunegara (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan pekerjaan tertentu, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain kepuasan kerja, penghargaan, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja (Mangkunegara, 2020).

Herzberg (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama: faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang, serta faktor higiene, seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Faktor motivator berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja, sedangkan faktor higiene lebih berfokus untuk menghindari ketidakpuasan (Herzberg, 2020). Robbins dan Judge (2022) menambahkan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tertentu, yang dipengaruhi oleh kebutuhan, keinginan, dan harapan pribadi (Robbins, & Judge, 2022). Schein (2020) juga menekankan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh nilai-nilai dan budaya organisasi. Ketika individu merasa terhubung dengan nilai dan tujuan organisasi, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik (Schein, 2020). Secara keseluruhan, motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam mendorong kinerja optimal dan kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi.

Kesimpulan dari beberapa pengertian di atas adalah bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai elemen, baik internal maupun eksternal. Pemahaman tentang faktor-faktor yang membentuk motivasi kerja sangat penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

2.5.2 Bentuk Motivasi

Berikut adalah beberapa bentuk motivasi yang diungkapkan oleh Deci & Ryan (2022):

1. Motivasi Intrinsik: Dorongan yang berasal dari dalam diri individu, seperti kepuasan, rasa pencapaian, atau kesenangan dari aktivitas itu sendiri. Individu yang termotivasi secara intrinsik melibatkan minat dan nilai pribadi dalam pekerjaan mereka.
2. Motivasi Ekstrinsik: Dorongan untuk melakukan suatu aktivitas karena adanya faktor eksternal, seperti imbalan, penghargaan, atau pengakuan dari orang lain. Contohnya, bekerja untuk mendapatkan gaji atau promosi (Deci, & Ryan, 2022).

2.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Mangkunegara (2020), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di antaranya:

1. Kebutuhan Dasar (*Basic Needs*)

Kebutuhan dasar manusia, seperti kebutuhan akan rasa aman, gaji yang cukup, dan kenyamanan fisik di tempat kerja, menjadi faktor penting dalam memotivasi individu untuk bekerja. Karyawan yang merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan suasana kerja yang positif, sangat mempengaruhi motivasi. Lingkungan yang mendukung akan meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja.

3. Penghargaan dan Pengakuan

Pemberian penghargaan yang adil, baik berupa materi (seperti bonus atau kenaikan gaji) maupun non-materi (seperti pengakuan atau pujian), dapat meningkatkan motivasi kerja. Karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4. Tantangan dan Pengembangan Diri

Karyawan cenderung lebih termotivasi ketika mereka diberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Tantangan dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan juga dapat memicu rasa percaya diri dan motivasi untuk berprestasi.

5. Keadilan dan Transparansi

Keadilan dalam perlakuan dan keputusan manajemen, serta transparansi kebijakan, dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan karyawan, yang berdampak pada motivasi kerja yang lebih tinggi (Mangkunegara, 2020).

2.5.4 Indikator Motivasi Kerja

Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator motivasi kerja yang digunakan untuk mengukur sejauh mana individu termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, yaitu:

1. Keterlibatan dalam Pekerjaan (*Job Involvement*)

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka tidak hanya menyelesaikan tugas

secara rutin, tetapi juga menunjukkan minat dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka.

2. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja adalah salah satu indikator utama motivasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi. Kepuasan ini bisa berasal dari faktor-faktor seperti gaji, penghargaan, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan pengembangan.

3. Pencapaian Tujuan (*Goal Achievement*)

Karyawan yang termotivasi akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan kerja, baik secara individu maupun kelompok, menjadi indikator bahwa motivasi mereka berfungsi dengan baik dalam mendorong kinerja.

4. Semangat dan Antusiasme (*Enthusiasm*)

Semangat dan antusiasme dalam menjalankan pekerjaan juga menunjukkan tingkat motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan energi positif dan antusiasme dalam melaksanakan tugas mereka.

5. Keinginan untuk Berprestasi (*Desire for Achievement*)

Indikator lain dari motivasi kerja adalah keinginan untuk mencapai prestasi lebih tinggi. Karyawan yang termotivasi memiliki ambisi untuk berkembang dan mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya, baik dalam bentuk hasil yang lebih baik maupun pencapaian karier.

6. Pengambilan Inisiatif (*Initiative*)

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung proaktif dalam mengatasi tantangan dan mencari cara untuk meningkatkan kinerja. Mereka tidak hanya menunggu instruksi, tetapi juga mengambil langkah-langkah inisiatif dalam pekerjaan mereka.

7. Kemampuan untuk Bekerja dengan Tim (*Teamwork*)

Motivasi kerja juga tercermin dalam kemampuan untuk bekerja secara efektif dengan tim. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih mudah beradaptasi dengan rekan kerja dan berkontribusi secara aktif dalam tim untuk mencapai tujuan bersama (Mangkunegara, 2020).

2.6 Penelitian Terdahulu

Berbagai studi terdahulu telah mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan, pendidikan, dan motivasi kerja, dengan kinerja. Tabel berikut menyajikan ringkasan dari penelitian-penelitian sebelumnya:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

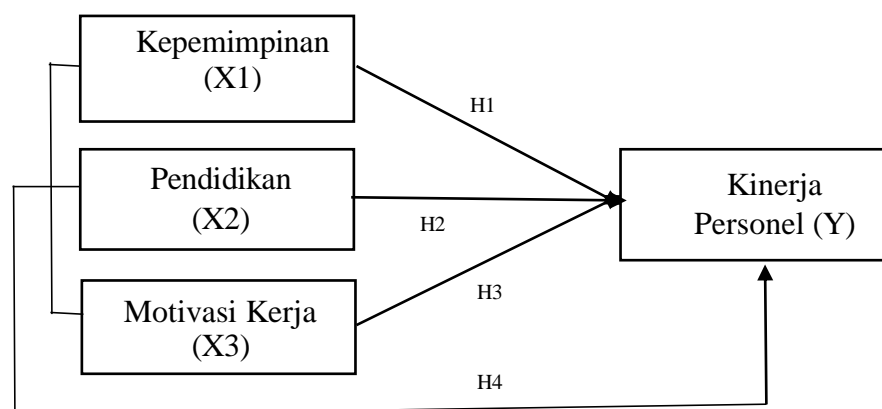
No	Peneliti, Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Metode dan Analisis Data	Kesimpulan
1	Fendiyatmi Kusufa, Imam Hidayat (2023)	Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel Independen: Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan an sdm Variabel dependen: Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable pendidikan, pelatihan, dan pengembangan dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Sri Wahyuni, Kiki Joesyiana, Arief Rifa'i Harahap. (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau	Variabel Independen: Disiplin kerja, motivasi kerja Variabel dependen: Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau, sementara sebagian kecil dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

3	Merry Timoria, Titing Widyastuti (2022)	Dampak Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Personil Direktorat Polisi Satwa Korsabhara POLRI.	Variabel Independen: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin Variabel dependen: Kinerja Personil	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat dampak positif dari aspek gaya kepemimpinan terhadap kinerja personil, motivasi terhadap kinerja personil, dan disiplin terhadap kinerja personil.
4	Sri Wahyuni, Kiki Joesyiana, Arief Rifa'i Harahap (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau	Variabel Independen: Disiplin kerja, motivasi kerja Variabel dependen: Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau, dengan kontribusi sebesar 93,7%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
5	Bayu Lazuardi, Muhammad Ikhsan Harahap (2024)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara	Variabel Independen: kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja Variabel dependen: kinerja personil	Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian ini mengungkap bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, menjadikannya faktor utama dalam peningkatan kinerja.
6	Pesta Indra Jaya, Rustan DM, Azlan Azhari. (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.	Variabel Independen: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja Variabel dependen: kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun secara parsial hanya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang

personil	berpengaruh signifikan, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan.
----------	------------------------------------------------------------------------------------------

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sudaryana, Nugraha, & Wibowo, 2022). Berdasarkan latar belakang permasalahan, hipotesis yang diajukan berkaitan dengan peran kepemimpinan, pendidikan, dan motivasi kerja terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Lampung:

2.81 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personel

Gaya dan kualitas kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan atau pimpinan berperan penting dalam membentuk serta meningkatkan performa kerja anggota di lingkungan Biro SDM. Dengan kata lain, semakin efektif kepemimpinan yang dijalankan, maka kinerja personel

pun cenderung meningkat. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan orang lain agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2020). Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan yang memadai, serta memberikan umpan balik yang konstruktif dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja individu dalam tim. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif atau kurang dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel, yang berujung pada menurunnya produktivitas dan kepuasan kerja (Hasibuan, 2020).

Menurut hasil penelitian Bayu Lazuardi, *et al* (2024), kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang efektif, yang mencakup kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada bawahannya, berkontribusi besar dalam peningkatan kualitas kerja dan kinerja individu (Lazuardi *et.al*, 2024).

H1: Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Personel Biro SDM Polda Lampung.

2.82 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Personel

Pendidikan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, termasuk di lingkungan kepolisian. Menurut Sutrisno (2021), pendidikan mencakup proses pembelajaran formal, nonformal, dan informal yang bertujuan membentuk individu berkarakter dan kompeten (Sutrisno, 2021). Bagi personel Biro SDM Polda Lampung, pendidikan berperan dalam memperluas wawasan, meningkatkan keterampilan, serta membentuk sikap profesional. Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin besar kemampuannya dalam

memahami tugas, mengambil keputusan, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi serta tuntutan kerja yang dinamis.

Menurut hasil penelitian Kusufa, *et.al* (2023), pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan institusi pemerintah. Penelitian ini menegaskan bahwa individu dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan analitis dan tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan tugas (Fendiyatmi Kusufa, & Hidayat, 2023).

**H2: Diduga Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Personel
Biro SDM Polda Lampung.**

2.83 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Personel

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Bagi personel Biro SDM Polda Lampung, motivasi menjadi dorongan utama yang menentukan semangat dan ketekunan dalam menjalankan tugas. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki, semakin besar pula peluang personel menunjukkan kinerja optimal. Menurut Latham (2020), motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu mencapai tujuan pekerjaan. Aspek seperti penghargaan, kepuasan, lingkungan kerja, dan kejelasan tujuan dapat meningkatkan motivasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi berisiko menurunkan semangat kerja dan produktivitas (Latham, 2020).

Menurut hasil penelitian Timoria, *et.al* (2022), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam POLRI. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh personel, semakin besar pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas (Timoria, M., & Widyastuti, 2022).

H3: Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personel Biro SDM Polda Lampung.

2.84 Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Personel

Kinerja personel dalam suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel yang saling mendukung. Dalam konteks Biro SDM Polda Lampung, kepemimpinan, pendidikan, dan motivasi kerja merupakan tiga faktor utama yang diyakini berperan penting dalam membentuk kinerja personel secara keseluruhan. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan dan dukungan yang jelas, pendidikan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan yang memadai, sementara motivasi menjadi pendorong internal yang menggerakkan semangat kerja. Ketiganya saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan profesional.

Hasil penelitian dari Gunawan, *et al.* (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan, pendidikan, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah (Gunawan, Prasetyo, & Hartono, 2023). Temuan ini menegaskan bahwa ketika ketiga faktor tersebut dikelola dengan baik, maka kinerja individu maupun tim dapat meningkat secara optimal.