

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Adapun definisi manajemen yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012 :1) menyatakan “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat diartikan bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan & pengorganisasian juga kegiatan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif & efisien.

2.1.2 Fungsi manajemen

Fungsi manajemen dapat terbagi menjadi empat bagian, yakni perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dari uraian tersebut dapat diartikan bahwa ada 4 fungsi manajemen

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pengelolaan individu anggota organisasi atau kerja kelompok. Pemberian balas

jasa, dan Manajemen sumberdaya manusia dapat didefinisikan sebagai ‘suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumberdaya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian Fungsi manajerial : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, & pengendalian.

2.1.4 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar bisa bekerja dengan maksimal. Dalam menjalankan tugasnya yang dibebankan kepadanya dan banyaknya upaya serta kontribusi yang diwujudkan pada perilaku nyata untuk mencapai prestasi kerja dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan.

2.1.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja individu maupun kelompok kerja dalam perusahaan atau organisasi menggambarkan kinerja perusahaan sesungguhnya. Yaitu meliputi :

1. Desain Kerja
2. Pernyataan Tentang Maksud dan Nilai
3. Pengembangan Organisasi
4. Manajemen Strategisi

5. Konteks organisasi
6. Kerjasama
7. Fungsional
8. Budaya

2.1.4.2 Indikator Kinerja

Menurut Simamora (2004) yaitu:

1. Kualitas hasil kerja
2. Ketelitian hasil kerja
3. Ketetapan waktu
4. Kerja sama
5. Kreativitas
6. Komitmen kerja

2.1.5 Keterampilan

Pengertian keterampilan menurut Dunnette adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil training dan pengalaman yang didapat.

Terdapat beberapa tipe ketrampilan yaitu, *Recall* keterampilan *Discrimination* ketrampilan, Suatu analisa ketrampilan yang sederhana yang digunakan pada setiap elemen atau unit pengajaran, elemen aktifitas latihan memerlukan informasi yang jelas dari setiap macam ketrampilan.

2.1.5.1 Indikator Ketrampilan

Menurut Triton (2009) yaitu:

1. Pengetahuan tugas
2. Pengetahuan cara kerja

3. Kemampuan kerja
4. Inspirasi
5. Orientasi peningkatan mutu
6. Menentukan prosedur dengan baik

2.1.6 Pelatihan

Pelatihan adalah pengembangan ketrampilan, baik ketrampilan teknik maupun non teknik yang mampu menjadikan seseorang menjadi terampil dalam bidang tertentu yang diinginkan dan mengerti tata cara kerja dan peraturan kerja, keselamatankerja serta diselenggarakan dalam waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Pelatihan kerja lebih dikonsentrasikan kepada pengembangan sikapkerja, etoskerja produktivitas ketrampilan, yang disesuaikan materi praktek lebih banyak daripada materi teori dengan kebutuhan dengan.

2.1.6.1 Indikator Pelatihan

Menurut Triton (2005:87) adalah:

1. Pelatih
2. Tujuan
3. Peserta
4. Materi
5. Sasaran
6. Metode

2.1.7 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah gerakgerik sikap, atau penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugaskepemimpinannya ,Daripendapat ahli dapatdiartikan bahwa kepemimpinan adalahproses ataucara seorang pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya agar bekerja sesuai tujuan secara efektif dan efisien. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola tingkah laku tertentu yang digunakan oleh pemimpin atau seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam mencapai suatu tujuan.

2.1.7.1 Indikator Gaya Kepemimpinan

1. Tempramen.
2. Watak.
3. Sifat.
4. Kebiasaan.
5. Melakukan pembinaan.
6. Kepribadian.

2.1.8 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Ada 9 gaya kepemimpinan yang berbeda satu dengan yang lain yang diterapkan oleh seorang pemimpin agar setiap anggotanya mau bekerja sesuai arahnya. Berikut ini 9 gaya kepemimpinan tersebut :

1. Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin sangat dominan dalam setiap pengambilan keputusan dan setiap kebijakan, peraturan, prosedur diambil dari idenya sendiri. Kepemimpinan jenis ini memusatkan kekuasaan pada dirinya sendiri. Ia membatasi inisiatif dan daya pikir dari para anggotanya. Pemimpin yang otoriter tidak akan memperhatikan kebutuhan dari

bawahannya dan cenderung berkomunikasi satu arah yaitu dari atas (pemimpin) ke bawah (anggota). Jenis kepemimpinan ini biasanya dapat kita temukan di akademi kemiliteran dan kepolisian.

2. Kepemimpinan Birokrasi

Gaya kepemimpinan ini biasa diterapkan dalam sebuah perusahaan dan akan efektif apabila setiap karyawan mengikuti setiap alur prosedur dan melakukan tanggung jawab rutin setiap hari. Tetap saja dalam gaya kepemimpinan ini tidak ada ruang bagi para anggota untuk melakukan inovasi karena semuanya sudah diatur dalam sebuah tatanan prosedur yang harus dipatuhi oleh setiap lapisan.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Dalam gaya kepemimpinan partisipatif, ide dapat mengalir dari bawah (anggota) karena posisi kontrol atas pemecahan suatu masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Pemimpin memberikan ruang gerak bagi para bawahan untuk dapat berpartisipasi dalam pembuatan suatu keputusan serta adanya suasana persahabatan dan hubungan saling percaya antar pimpinan dan anggota.

1. Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan ini biasa disebut *Laissez-faire* dimana pemimpin memberikan kebebasan secara mutlak kepada para anggota untuk melakukan tujuan dan cara mereka masing-masing. Pemimpin cenderung membiarkan keputusan dibuat oleh siapa saja dalam kelompok sehingga terkadang membuat semangat kerja tim pada umumnya menjadi rendah. Jenis kepemimpinan ini akan sangat merugikan apabila para anggota belum cukup matang dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaan. Namun sebaliknya dapat menjadi *boomerang* bagi perusahaan bila memiliki karyawan yang bertolak belakang dari pernyataan sebelumnya.

5. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan jenis ini cenderung terdapat aksi transaksi antara pemimpin dan bawahan dimana pemimpin akan memberikan *reward* ketika bawahan berhasil melaksanakan tugas yang telah diselesaikan sesuai kesepakatan. Pemimpin dan bawahan memiliki tujuan, kebutuhan dan kepentingan masing-masing.

6. Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi perubahan positif pada mereka (anggota) yang mengikuti. Para pemimpin jenis ini memperhatikan dan terlibat langsung dalam proses termasuk dalam hal membantu para anggota kelompok untuk berhasil menyelesaikan tugas mereka. Pemimpin cenderung memiliki semangat yang positif untuk para bawahannya sehingga semangatnya tersebut dapat berpengaruh pada para anggotanya untuk lebih energik. Pemimpin akan sangat mementingkan kesejahteraan dan kemajuan setiap anak buahnya.

7. Kepemimpinan Melayani (*Servant*)

Hubungan yang terjalin antara pemimpin yang melayani dengan para anggota berorientasi pada sifat melayani dengan standar moral spiritual. Pemimpin yang melayani lebih mengutamakan kebutuhan, kepentingan dan aspirasi dari para anggota daripada kepentingan pribadinya.

8. Kepemimpinan Karismatik

Pemimpin yang karismatik memiliki pengaruh yang kuat atas para pengikut oleh karena karisma dan kepercayaan diri yang ditampilkan. Para pengikut cenderung mengikuti pemimpin karismatik karena kagum dan secara emosional percaya dan ingin berkontribusi bersama dengan pemimpin karismatik. Karisma tersebut timbul dari setiap

kemampuan yang mempesona yang ia miliki terutama dalam meyakinkan setiap anggotanya untuk mengikuti setiap arahan yang ia inginkan.

9. Kepemimpinan Situasional

Pemimpin yang menerapkan jenis kepemimpinan situasional lebih sering menyesuaikan setiap gaya kepemimpinan yang ada dengan tahap perkembangan para anggota yakni sejauh mana kesiapan dari para anggota melaksanakan setiap tugas. Gaya kepemimpinan situasional mencoba mengkombinasikan proses kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang ada. Setidaknya ada 4 gaya yang diterapkan oleh pemimpin jenis ini, diantaranya:

1. *Telling-Directing* (memberitahu, menunjukkan, memimpin, menetapkan),
2. *Selling-Coaching* (menjual, menjelaskan, memperjelas, membujuk),
3. *Participating-Supporting* (mengikutsertakan, memberi semangat, kerja sama),
4. *Delegating* (mendelegasi, pengamatan, mengawasi, penyelesaian).

2.2 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu mendukung dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Nur Hayati, Sri Haryani, 2016

Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd Bpr Bank Jogja Yogyakarta

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa :

Secara simultan, variabel pelatihan, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Jogja Yogyakarta.

Secara parsial, variabel pelatihan dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan dengan adanya peningkatan motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Mariam, 2009

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat Pt. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

“Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan”.

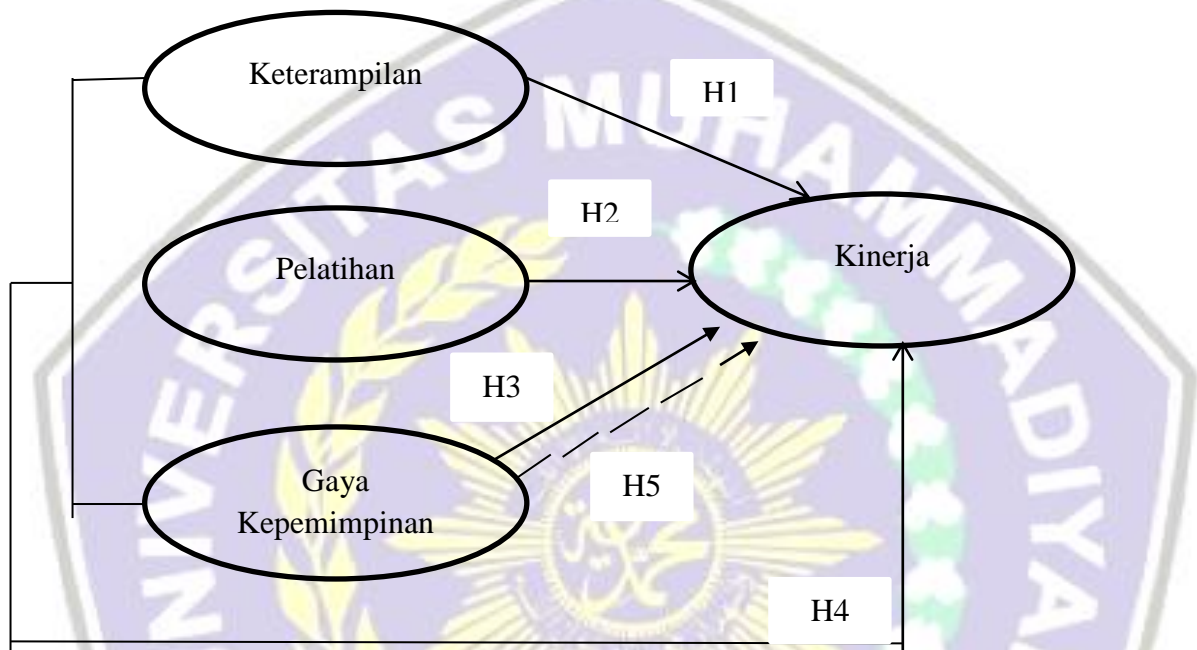
3. Mamik Eko dkk, 2013

“Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada BPR Nusamba Wlingi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan”.

2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir ialah model konsep dari suatu teori atau logika pengertian yang saling berhubungan di antara beberapa faktor penting pada masalah penelitian. Kerangka teoritis akan menghasilkan kerangka berpikir yang baik

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis.



Keterangan :

X1 = Keterampilan

X2 = Pelatihan

X3 = Gaya Kepemimpinan

Y = Kinerja Karyawan

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan pertanyaan-pertanyaan jawaban sementara terhadap penelitian yang harus diuji kebenarannya. Hipotesis dari rencana penelitian ini adalah

:

H1 : Keterampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo

H2 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo

H3 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo

H4 : Keterampilan, Pelatihan, dan Gaya Kepemimpinan bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo

H5 : Gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.

