

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2012:23) menyatakan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Sedangkan menurut Umi Farida (2017:2) manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, perkoordinasian/organisasian, pengarahan, dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan seni dan ilmu yang mengatur manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan mengembangkan sumber daya yang ada. Sumber daya manusia harus dikembangkan secara maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hubungan baik antara karyawan dan perusahaan harus diperhatikan dengan cara memperhatikan kesejahteraan karyawan yaitu contoh tugas manajemen sumber daya manusia, maksudnya

sumber daya disini adalah orang-orang yang telah memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2012:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Umi Farida (2017:8) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu gerakan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan dan pengembangan dirinya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu metode perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan maksud untuk pencapaian tujuan perusahaan, individu serta masyarakat.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012:98) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, fungsi manajerial yaitu:

- 1) Perencanaan (*planning*) bertujuan untuk merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- 2) Pengorganisasian (*organizing*) bertujuan untuk menegelompokkan semua karyawan berdasarkan keahlian masing-masing karyawan.

- 3) Pengarahan (*actuating*) bertujuan untuk mengarahkan serta memotivasi semua karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 4) Pengendalian (*controlling*) bertujuan untuk mengendalikan semua karyawan untuk mentaati aturan-aturan perusahaan dan dapat bekerja sesuai rencana.

c. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut I Komang Ardana (2012:22) dalam Umi Farida (2017:23) adapun peran Manajemen Sumber Daya Manusia yang lain terkait dengan internal adalah sebagai berikut :

- 1) Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai peran untuk memberikan informasi dan intepretasi mengenai permasalahan yang terkait dengan masalah Sumber Daya Manusia, seperti ketentuan UMR (Upah Minimum Regional) atau upah minimum daerah, jaminan sosial tenaga kerja, penilaian prestasi kerja dan pemeliharaan kesehatan kerja.
- 2) MSDM mempunyai peran untuk memenuhi tanggungjawab akan bisnis perusahaan dalam membina hubungan pelanggan, terbuka untuk memberi layanan bagi orang lain.
- 3) MSDM mempunyai peran sebagai pemantau setiap implementasi kebijakan-kebijakan personalia secara benar dan konsisten.
- 4) Sebagai motivasi yang mencakup pengembangan dan meneliti inovatif terhadap masalah-masalah SDM.

- 5) Mempunyai peran untuk melakukan adaptasi atau penyesuaian dengan teknologi, struktur, proses budaya dan metode kerja baru untuk memenuhi tuntutan persaingan yang semakin ketat.

1. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins (2010:72) terdapat 4 (empat) macam gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Yaitu kepemimpinan yang membuat para pengikut terpicu oleh kemampuan pemimpin yang heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku tertentu pemimpin. Pemimpin kharismatik dapat memengaruhi para pengikut mereka dengan cara mengutarakan jelas visi yang menarik, visi ini berhubungan antara masa kini dengan masa depan sehingga karyawan tertarik untuk mengikutinya, kemudian pemimpin mengkomunikasikan harapan akan kinerja yang tinggi dan menyatakan bahwa karyawan dapat mencapai kinerja tersebut dengan baik, hal tersebut membuat para karyawan semakin percaya diri dan harga dirinya naik, kemudian pemimpin mengungkapkan kata-kata dan tindakan yang penuh dengan nilai-nilai, selain itu pemimpin memberikan contoh perilaku baik agar karyawan dapat meniru.

2. Gaya kepemimpinan transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional yakni pemimpin yang menginspirasi pengikut untuk melakukan hal yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan perusahaan dan mampu memberikan dampak mendalam dan luar biasa kepada para karyawan. Kepemimpinan transformasional

dapat mengubah pola pikir karyawan dari pola pikir yang menyelesaikan masalah dengan cara lama diubah menjadi penyelesaian masalah dengan cara baru yang lebih baik, selain itu pemimpin transformasional mampu membuat karyawan bergairah dalam bekerja, membangkitkan semangat dan membuat karyawan melakukan upaya ekstra untuk mencapai tujuan perusahaan

3. Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin yang memotivasi pengikut mereka untuk menuju kesasaran yang ditetapkan dengan memeperjelas persyaratan dan tugas. Pemimpin transaksional memiliki karakter tersendiri yaitu imbalan kontingen yang menjanjikan imbalan untuk kinerja yang baik dan pemimpin mengakui pencapaian yang diraih karyawan, kemudian menempuh tindakan perbaikan, dan menghindari adanya pembuatan keputusan yang akan diambil.

4. Gaya kepemimpinan visioner

Yaitu kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit oganisasi yang telah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi dapat menjadikan sebuah lompatan besar ke masa depan dengan cara membangkitkan ketrampilan, bakat dan sumberdaya. Visi memberikan gairah yang baru mengenai masa depan yang lebih baik, memberikan inspirsi, dapat memberikan komitmen ke tempat kerja dan dapat menghasilkan kualitas organisasi yang lebih unggul. Kepemimpinan visioner memiliki cara dan kualitas tersendiri dalam melakukan pekerjaanya, yaitu pemimpin memiliki

kemampuan menjelaskan visi keorang lain, kemudian dapat mengukapkan visi dengan perilaku tidak hanya secara verbal, dan memiliki kemampuan memperluas visi keberbagai konteks kepemimpinan yang berbeda.

4. Gaya Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Yukl (2009:316) gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Dengan gaya kepemimpinan transformasional tersebut para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan para pengikut termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan.

Menurut Robbins (2010:90) mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri pada pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya, mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru, serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama.

Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya pemimpin dapat mempengaruhi, menginspirasi, mengarahkan, serta mengendalikan para pengikutnya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional

Menurut Yukl (2010:305) menjelaskan bahwa seorang pemimpin dapat memiliki kualitas transformasional melalui empat faktor antara lain:

1) *Kharismatic leadership* (kharismatik/pengaruh terhadap individu)

Pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahan untuk mengikuti pimpinan. Dalam bentuk nyata, charisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan. Pemimpin transformasional *role model* yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.

2) *Inspirational Motivation* (motivasi inspiratif)

Pemimpin transformasional memberi motivasi dan menginspirasi bawahannya dengan memberikan tantangan untuk bekerja. Pemimpin mengkomunikasikan pentingnya visi dan misi yang sama, karena dengan adanya visi yang sama menjadikan anggota untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi dengan optimis.

3) *Intellectual Stimulation* (stimulasi intelektual)

Pemimpin mampu membentuk karyawan dalam memecahkan masalah dengan inovasi yang dimilikinya. Pemimpin mendorong perhatian dan kesadaran anggota akan permasalahan yang dihadapi dengan rasional.

4) *Individualized Consideration* (perhatian individu)

Pemimpin selalu memperhatikan dan memperlakukan bawahan secara individu, serta melatih dan menasihati, seperti: kebutuhan karyawan untuk berprestasi, memberikan gaji, memberi nasihat kepada bawahan sehingga bawahan dapat tumbuh dan berkembang.

c. Indikator gaya kepemimpinan transformasional

Menurut Robbins (2010:263) indikator-indikator gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

- 1) Kharismatik
- 2) Motivasi Inspiratif
- 3) Stimulasi Intelektual
- 4) Perhatian Individu

5. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Sudarmanto (2009:47) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Menurut Wibowo (2014:271) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu dasar yang harus ada didalam organisasi dengan persyaratan pengetahuan, keterampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut Wibowo (2014:283) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi antara lain:

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.

2) Keterampilan

Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4) Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5) Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat membawa pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

6) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai, kebiasaan dan prosedur, komitmen pada pelatihan dan pengembangan pada pekerja, dan proses organisasional.

c. Tujuan penilaian kompetensi

Menurut Fahmi (2016:50) secara umum ada beberapa tujuan umum adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui berapa nilai kompetensi karyawan tersebut, apakah ada peningkatan yang signifikan setiap periode waktunya atau malah jadi penurunan.

- 2) Sebagai acuan untuk menetapkan di posisi mana karyawan tersebut akan ditempatkan serta jika diberi promosi jabatan maka pada posisi jabatan seperti apa ia layak diberikan.
- 3) Untuk mengetahui kendala-kendala yang dialami selama ini yang menyebabkan kompetensinya sulit untuk meningkat, atau kita menyebutnya sebagai diagnosis kompetensi.
- 4) Nilai kompetensi karyawan dapat dijadikan sebagai acuan yang mampu mempengaruhi nilai reputasi perusahaan khususnya dalam mengajak para *stackholders* untuk berhabung, berinvestasi, dan menjadi mitra bisnis di perusahaan yang bersangkutan.

d. Indikator kompetensi

Menurut Romber(2007) dalam Gatot (2014:52) indikato-indikator kompetensi yaitu:

- 1) Pengalaman kerja, yaitu dasar seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat, berani mengambil resiko mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik.
- 2) Pendidikan, yaitu suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan.
- 3) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
- 4) Kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

6. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Menurut Umi Farida (2016:25) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau untuk bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Mangkunegara dalam (Umi Farida 2016:26) motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan.

b. Jenis-jenis motivasi

Menurut Umi Farida (2016:28) ada dua jenis motivasi yaitu sebagai berikut:

1) Motivasi positif

Maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar atau proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Bentuk motivasi positif berupa *reward* (penghargaan), persaingan, partisipasi dan kebanggaan.

2) Motivasi negatif

Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman atau proses untuk mempengaruhi

seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan. Bentuk motivasi negatif berupa *punishment* (sanksi), skors, penurunan jabatan atau pembebanan denda.

7. *Reward*

a. Pengertian *reward*

Menurut Winardi (2004:345) salah satu tugas paling sulit yang dihadapi oleh berbagai macam organisasi yaitu tugas memotivasi karyawannya. Baik karyawan yang berada dalam jabatan manajerial maupun dalam jabatan non manajerial agar mereka melaksanakan pekerjaan mereka melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan prestasi kerja. Dengan adanya *reward* tertentu sebagai penunjang motivasi kerja.

Menurut Thompson (2002) dalam Nnaji-Ihedimma & Egbunike (2015:127) menekankan bahwa *reward* tidak hanya mencakup unsur kuantitatif seperti gaji, upah dan lainlain, tetapi juga unsur lainnya yang berwujud bukan uang, seperti kesempatan untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar, peluang karir, kesempatan untuk belajar dan berkembang, kualitas kehidupan yang layak dalam organisasi dan lain-lain.

Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian *reward* adalah hasil pencapaian prestasi kerja berupa hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja.

b. Jenis-jenis *reward*

Menurut Koencoro (2013:2) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu: *reward* ekstrinsik dan *reward* intrinsik.

1) Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Dimana penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial dan non finansial yaitu :

a. Penghargaan finansial :

(1) Gaji

Merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan.

(2) Tunjangan

Merupakan sesuatu yang diberikan pada karyawan meliputi dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran

(3) Bonus/insentif

Merupakan tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.

b. Penghargaan non finansial yaitu :

(1) Penghargaan *interpersonal*

Biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan *interpersonal*, seperti status dan pengakuan.

(2) Promosi

Penghargaan promosi merupakan sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

2) Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri, yang terdiri dari :

a. Penyelesaian (*completion*)

Merupakan kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang.

b. Pencapaian (*achievement*)

Merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

c. Otonomi

Suatu keinginan yang timbul pada orang atas pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat.

d. Fungsi dan tujuan *reward*

Menurut Siagan dalam Handoko (2013:21) terdapat 3(tiga) fungsi adanya *reward* antara lain:

- 1) Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
- 2) Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
- 3) Bersifat universal

Menurut Ivancevich dalam Heni (2018:49) menyatakan tujuan *reward* yang utama adalah sebagai berikut:

- 1) Menarik (*attract*)

Reward harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi.

- 2) Mempertahankan (*retain*)

Reward juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan dari incara organisasi lain. Sistem *reward* yang baik dan menarik mampu meminimalisir jumlah karyawan yang keluar.

- 3) Memotivasi (*motivate*)

Reward yang baik mampu meningkatkan dorongan karyawan untuk mencapai prestasi.

e. Indikator *reward*

Menurut Kadarisman (2012:122) indikator *reward* yaitu :

- 1) Upah
- 2) Gaji

- 3) Insentif/bonus
- 4) Tunjangan
- 5) Penghargaan *interpersonal*
- 6) Promosi

8. Prestasi Kerja

a. Pengertian prestasi kerja

Menurut Umi Farida (2017:176) prestasi kerja adalah hasil karya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sutrisno (2012:149) menyatakan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan target yang telah ditentukan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Mangkunegara (2009: 15) faktor- faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, atau kemampuan dari seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang

tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Mangkunegara (2009:16) mengemukakan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, peluang berkarier, dan fasilitas

kerja yang relatif memadai.

c. Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja

Menurut Umi Farida (2017:171) penilaian prestasi kerja bertujuan dan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan.

Kegunaannya antara lain:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, kenaikan gaji dan transfer.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengadakan evaluasi efektivitas seluruh kegiatan dasar perusahaan.
- 4) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
- 5) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- 6) Sebagai alat untuk bisa dilihat kekurangan atau kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan kerja selanjutnya.

d. Indikator prestasi kerja

Menurut Sutrisno (2012:152) indikator-indikator prestasi kerja menurut adalah sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan

- 2) Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
- 3) Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecakapan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi yang ada.
- 5) Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

B. Penelitian Terdahulu

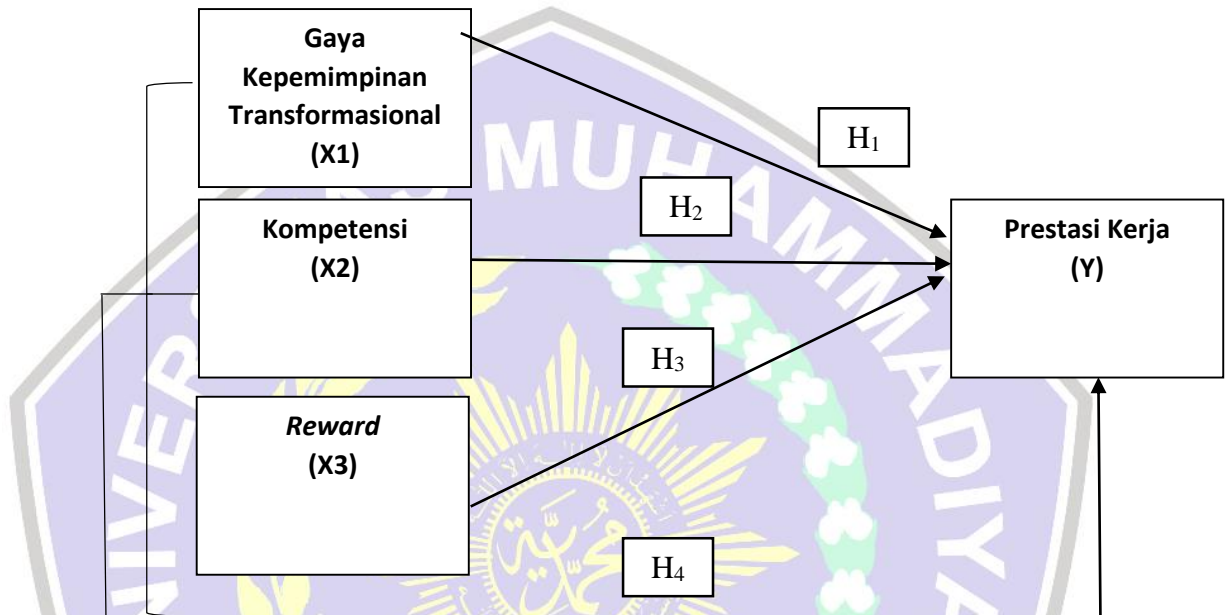
No	Nama dan tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Analisis	Hasil Penelitian	penerbit
1	(Indra Kharis: 2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)	X:Gaya Kepemimpinan Transformasional Y:Kinerja Karyawan Z:Motivasi kerja	Analisis regresi dengan variabel intervening	1.Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja. 2.Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Administrasi bisnis Vol.3 No.1 Maret 2015

					<p>3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Terdapat gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.</p>	
2	(Ceswirdani, Henny Sjafitri, dan Yuni Candra:2017)	Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji	<p>X₁: Kompetensi</p> <p>X₂:Kualitas Kerja</p> <p>Y: Prestasi Kerja</p>	Analisis regresi linier berganda	<p>1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.</p> <p>2. Kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.</p> <p>3. Kompetensi dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.</p>	Jurnal manajemen dan Kewirausahaan Vol.8 No.1 Januari 2017
3	(Siti Lam'ah Nasution:2017)	Pengaruh Mutasi, <i>Reward</i> dan Promosi Jabatan	<p>X₁: Mutasi</p> <p>X₂: <i>Reward</i></p> <p>X₃:Promosi Jabatan</p>	Analisis regresi linier berganda	1. Mutasi berpengaruh positif dan signifikan	Jurnal MSDM Vol.6 No.2 Juli-Des 2017

		Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara III Kebun Aek Nabara Utara Afdeling IV	Y: Prestasi Kerja		terhadap prestasi kerja. 2. Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. 3. Promosi jabatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. 4. Variabel independen (mutasi, reward, dan promosi jabatan) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.	
4	Megawati, Moh. Aris Pasigai, Muh. Nur Rasyid	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Majene.	X : Gaya Kepemimpinan Transformasional Y: Prestasi Kerja	Analisis Regresi Linier Sederhana	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai	Jurnal <i>Profitability</i> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Vol. 1 No. 1 tahun 2017

C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan dengan teori dan penelitian terdahulu menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan *reward* terhadap prestasi kerja karyawan KSU Danu Arta Manunggal Kabupaten Madiun, maka di gambarkan Kerangka Berfikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 kerangka berfikir

D. Hipotesis

Menurut Arikunto (2013: 110) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih bersifat dugaan karena masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan kerangka berfikir tersebut, maka hipotesis peneliti adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan prestasi kerja

Megawati, Aris Pasigai, dan Nur Rasyid (2017) meneliti tentang hubungan gaya kepemimpinan transformasional yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Majene. Pemimpin

berhasil memengaruhi bawahan dengan visinya, menanamkan karismanya, memotivasi dan menjadi inspirator, menstimulasi intelektual, kreativitas dan menghargai karyawannya maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh sehingga meningkatkan prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan penelitian yaitu :

H1 : diduga gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan KSU Danu Arta Manunggal Kabupaten Madiun.

2. Hubungan antara kompetensi dan prestasi kerja

Ceswirdani, Henny Sjafitri, dan Yuni Candra (2017) meneliti tentang hubungan antara kompetensi yang ada di Kantor Kecamatan Kuranji berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa keinginan pegawai Kecamatan Kuranji menjadi pegawai yang berprestasi membuat pegawai berusaha untuk meningkatkan kompetensinya dan hal tersebut nantinya akan mempengaruhi kepada prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan penelitian yaitu:

H2 : diduga kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan KSU Danu Arta Manunggal Kabupaten Madiun.

3. Hubungan antara *reward* dan prestasi kerja

Siti Lam'ah Nasution (2017) meneliti bahwa hubungan antara reward yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Aek Nabara Utara Afdeling IV berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan penelitian yaitu :

H3 : diduga reward berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan KSU Danu Arta Manunggal Kabupaten Madiun.

4. Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan *reward* terhadap prestasi kerja

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H4 : diduga gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi dan reward secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan KSU Danu Arta Manunggal Kabupaten Madiun.

