

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

a. Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interdependen (saling terkait satu sama lain). Aktivitas ini tidak berlangsung menurut isolasi : yang jelas setiap aktivitas mempengaruhi sumber daya manusia lain. Misalnya keputusan buruk menyangkut kebutuhan *staffing* bisa menyebabkan persoalan ketenagakerjaan, penempatan, kepatuhan sosial, hubungan serikat buruh, manajemen, dan kompensasi.

Manajer sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu Perusahaan

Manajemen sumber daya manusia mencakup kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni mengelola proses penggunaan orang dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Hasrianti Huzain 2021) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabang ilmu manajemen yang berfokus pada pengaturan peran sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan tentunya suatu

organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang merupakan pengelolaan sistem, agar sistem ini dapat berjalan. Bukan hanya sumber daya manusia yang di butuhkan organisasi tetapi juga membutuhkan kepemimpinan yang baik dan tegas.

Menurut Hery (2019 : 2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia menjasi bagian dari tugas manajer dalam pengorganisasian. Manajemen sumber daya manusia meliputi aktivitas seperti mewawancarai calon pegawai, mengorientasi pegawai baru, mengevaluaso kerja, merancang program pelatihan dan konpensasi.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka kita dapat membangun sebuah definisi serta pemahaman baru tentang manajemen sumber daya manusia, yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan penegmbangan segala potensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi kedalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga manusia mencapai tujuan, baik individu, Masyarakat, maupun organisasi.

b. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, diperlukan kepemimpinan yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Kemajuan organisasi dipengaruhi oleh manajemen manajer dalam pengelolaan sumber daya manusia yang ada, karena manajer tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri, tetapi dengan

meminta bantuan orang lain dngan memberikan tugas atau mendelegasi kepada orang lain, termasuk bawahannya.

Kepemimpinan akan sukses jika dia memiliki sifat, fisik dan kepribadian yang baik. Kepemimpinan juga harus memiliki sifat yang percaya diri, berani bersaing, loyalitas tinggi, hubungan internasional yang baik, tidak mementingkan diri sendiri adil, integritas, dan lain sebagainya. Menurut Ri'ayah (2019) merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain agar melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang dihadapi. Kepemimpinan terjadi Ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi atau kompetensi orang lain dalam kelompoknya tersebut. Ayu Widiyanti Johannes (2020) pemimpin adalah seorang yang memimpin dengan jalan memperkasai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/Upaya orang lain, dan kewajiban bersama dengan bawahn. Kepemimpinan merupakan setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan meberi arahan kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Organisasi atau kelompok membutuhkan seorang pemimpin yang membantu mengarahkan pemimpin membantu mengarahkan anggota dalam mencapai tujuan. Teori kepemimpinan sangat berguna dalam hal ini diterapkan karena memang kepemimpinan memegang peran penting, jiwa kepemimpinan merupakan bagian dari kepemmpinan. Kepemimpinan memegang peran penting, dominan, krusial, dan kritikal yang terdapat

keseluruhan sebagai upaya peningkatan prestasi kerja hal ini menasar baik individu maupun organisasi. Menurut Udik Budi Wibiwo teori kepemimpinan dapat dikaji dari tiga sudut pandang, yakni: (1) pendekatan sifat, atau karakteristik bawaan lahir, atau traits approach; (2) pendekatan gaya atau tindakan dalam memimpin, atau style approach; dan (3) pendekatan kontingensi atau contingency approach. Pada perkembangan selanjutnya, focus kajian lebih banyak pada cara-cara menjadi pemimpin yang efektif, termasuk dengan mengembangkan kesadaran tentang kapasitas spiritual untuk menjadi pemimpin profesional dan bermoral.

Kepemimpinan merupakan gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memimpin organisasi dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi Andi Sukma Hanafi (2018). Dengan demikian, nilai harus menjadi dasar bagi pemimpin untuk menjalankan tugasnya sehingga menjadi kunci utama keberhasilan suatu organisasi menuju cita-cita bersama, menurut Nur Hazizah (2023) keberhasilan kepemimpinan adalah faktor dari Upaya dan Kerjasama dari seluruh pangkat organisasi.

Dalam kaitannya dengan konsep kepemimpinan, salah satu fungsi fungsi kepemimpinan adalah fungsi partisipatif, dengan adanya fungsi ini diharapkan membangun komunikasi yang baik agar pencapaian kinerja dan disiplin pengurus organisasi dapat meningkat dan organisasi dapat berjalan dengan baik. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja adalah menerapkan konsep kepemimpinan berbasis nilai sosial dan komunikasi

interpersonal karena dipandang bahwa terciptanya kinerja pengurus organisasi memerlukan sebuah pemahaman pentingnya kesadaran diri dalam mengemban suatu amanah yang terkandung dalam nilai-nilai sosial.

Menurut Wendy Sepmoday (2020) kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok serta kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok. Hubungan dan kerja tim serta dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau birokrasi. Menurut Hersey & Blanchard (1982:99), kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi tindakan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kouzes (2004:25), menurut Kouzes, seseorang tidak dapat menjadi manajer tanpa kredibilitas, karena dengan kredibilitas pemimpin mendapatkan kepercayaan dan keyakinan. Kredibilitas berasal dari masa lalu dan terkait dengan reputasi, sedangkan reputasi menurut Kouzes terkait dengan jaminan manusia akan masa lalu yang baik.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa suatu keahlian atau kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, untuk memiliki keahlian atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan kelompok, bertujuan untuk mencapai tujuan. Tujuan yang diinginkan dari organisasi atau kelompok.

2. Tipe Kepemimpinan

Tipe-tipe kepemimpinan menurut Besse Mattayang (2019:2) dapat diklasifikasikan menjadi enam tipe sebagai berikut:

2. Tipe otoritas (autocrat)

Hak formal dan sah dari seorang manajer untuk membuat keputusan, mengeluarkan perintah dan mengalokasikan sumber daya untuk mencapai hasil yang diinginkan secara organisasi.

3. Tipe Paternalistik

Kuatnya ikatan primordial, kehidupan Masyarakat yang komunalistik, peranan adat istiadat yang sangat kuat, dan hubungan personal antar Masyarakat yang intim.

4. Tipe Kharismatik

Kemampuan menggunakan keistimewaan atau kelebihan sifat kepribadian dalam mempengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain, sehingga dalam suasana batin mengagumi dan mengagungkan pemimpin bersedia berbuat sesuatu yang dikehendaki oleh pemimpin.

5. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan yang memiliki karakteristik sebagai berikut, menganggap bawahan sebagai makhluk yang termulia di dunia, selalu berusaha mensinkroniskan kepentingan dan tujuan organisasi dalam kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya.

6. Tipe Militeristik

Kepemimpinan yang bertipe militeristik senang dengan formalitas. Mereka sering menuntut kedisiplinan yang tinggi dari bawahan untuk mencapai tujuan.

3. Gaya-Gaya Kepemimpinan

Menurut Abdullah dalam (Sinaga, 2017:14) bahwa terdapat ada tiga macam gaya kepemimpinan yang telah dikenal sebagian orang, diantaranya:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah seorang pemimpin dalam menentukan kebijakan kelompok atau membuat keputusan tanpa berkonsultasi atau memastikan persetujuan dari para anggotanya. Adapun karakteristik dari gaya pemimpin otoriter tersebut adalah:

- a. Pemimpin biasanya mendekte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota
- b. Semua penentuan kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin
- c. Teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan didekte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas
- d. Pemimpin cenderung menjadi “pribadi” dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota, mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis atau Partisipatif

Gaya pemimpin demokratis atau partisipatif adalah seorang pemimpin dalam menentukan kebijaksanaan melibatkan anggota kelompok untuk dimintai masukan-masukan. Adapun karakteristik dari gaya kepemimpinan ini adalah:

- a. Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pimpinan.
- b. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
- c. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih, dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
- d. Pemimpin adalah obyektif atau factminded dalam pujian dan kecamannya, dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan

3. Gaya Kepemimpinan Laissez-faire (lepas-kendali)

Adalah seorang pemimpin dalam menentukan kebijakan tidak memiliki insiatif untuk mengarahkan atau menyarankan alternatif tindakan. Akan tetapi pemimpin ini lebih mengizinkan kelompok untuk mengembangkan dan melaksanakan sendiri pekerjaannya, bahkan termasuk juga

mengizinkan untuk melakukan kesalahan. Adapun karakteristik dari gaya kepemimpinan tersebut adalah:

- a. Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
- b. Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dalam diskusi kerja.
- c. Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
- d. Kadang-kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

4. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpina

Menurut Syaiful Eko Febrianto (2021 : 2) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kerja sama tim
Kepemimpinan yang baik memberikan pengalaman, keterampilan, dan sikap pribadinya untuk membangkitkan semangat dan tim kerja, pemimpin yang efektif mampu memberikan pengarahan terhadap usaha semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Komunikasi efektif berpengaruh kepemimpinan dan Kerjasama tim

Komunikasi yang baik sangat penting dimiliki oleh seorang pimpinan karena berkaitan dengan tugasnya untuk membimbing, mempengaruhi, mengarahkan, serta mendorong anggota untuk melakukan tugas aktifitas mereka guna mencapai tujuan bersama.

3. Pendekatan kepemimpinan berpengaruh terhadap Kerjasama tim

Kepemimpinan yang baik memberikan pengalaman, keterampilan, dan sikap pribadinya untuk membangkitkan semangat dan tim kerja. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan pengarahan terhadap usaha semua pegawai dan mencapai tujuan organisasi.

4. Efektivitas tim

Tim yang berhasil mencapai tujuannya (teams that are able to achieve their purpose). Dalam sebuah tim efektif, seluruh komponen tim bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing.

Sedangkan menurut Bagus Julianto (2021 : 5) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap organisasi profesional

Kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya merupakan faktor dominan yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena kepemimpinan memiliki peran

sebagai coordinator, motivator, dan katalis yang akan membawa organisasi pada puncak keberhasilan.

2. Kinerja berpengaruh terhadap kepemimpinan

Apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan baik, maka kepuasan kerja karyawan akan tercipta sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja

3. Efektivitas kepemimpinan

Efektivitas kepemimpinan dapat diukur dengan menggunakan tolak ukur yang sesuai dengan jenis dan sifat kelompok yang dipimpin. Tolak ukur yang berbeda itu sebenarnya bersumber dari satu tolak ukur, yaitu tujuan organisasi.

5. Indikator kepemimpinan

Untuk melihat kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator. Menurut Se Tun Huseno (2021:21)), indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama
2. Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi

3. Kepemimpinan berarti (i), melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para pegawai atau para pengikut; (ii), melibatkan suatu distribusi kekuasaan yang tidak sama antara para pemimpin dengan para anggota kelompoknya.
4. Keberhasilan kepemimpinan dalam teori sifat sangat tergantung, kepemimpinan memiliki sifat yang menonjol dalam menghadapi situasi, kondisi dan waktu untuk mendukung gaya kepemimpinan yang dimiliki
5. Perilaku kepemimpinan dapat diterima baik oleh pegawai sepanjang kepemimpinan dapat memberikan kepuasan pada mereka, atau sebagai harapan mendapatkan kepuasan masa depan.
6. Kepemimpinan transformatif bisa membantu para anggota organisasi untuk melampaui kepentingan pribadi mereka masing-masing dengan mencapai misi dan tujuan organisasi.
7. Kepemimpinan melibatkan aspek-aspek seperti nilai, rasa percaya, integritas, keadilan, etika, visi, karisma, pelaku perubahan, motivasi, komunikasi dan efektivitas organisasional.

Adapun indikator kepemimpinan menurut Susi Adiaty (2020 : 401) adalah sebagai berikut:

1. Mampu melihat permasalahan secara menyeluruh
2. Mampu menyusun hubungan antara peristiwa secara dinamis
3. Mengambil inisiatif untuk melakukan perbaikan

4. Mampu membuat ketertiban dan keteraturan
5. Selalu mencoba hal baru
6. Mendorong dan menghargai kreativitas
7. Melayani dan berempati
8. Melakukan persuasi dalam mencapai tujuan
9. Membangun komitmen

c. Komunikasi

1. Pengertian komunikasi

Komunikasi dalam suatu Lembaga sangat diperlukan, karena komunikasi memungkinkan manusia untuk saling berkomunikasi dalam kehidupan sehari-hari, komunikasi merupakan suatu pesan yang berisi informasi dari pimpinan kepada pegawai, sehingga terjalin hubungan timbal balik antara keduanya.

Berbagai definisi komunikasi yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Badaruddin dalam (Kemby Dkk, 2017:3) bahwa untuk memahami konsep komunikasi sebagai proses dalam organisasi paling tidak ada tiga pendekatan yang dapat di pakai yaitu pertama, komunikasi dipandang sebagai proses penyampaian informasi. Kedua, komunikasi sebagai suatu proses penyampaian berbagai agasan dari seseorang kepada orang lain. Ketiga komunikasi dipandang sebagai proses menciptakan “arti” dari ide atau gagasan dan konsep.

Komunikasi menurut Wartha Dharmawangsa (2018) komunikasi adalah suatu unsur yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan tujuan yang akan diraih oleh suatu organisasi, komunikasi menjadi apa yang dimaksud oleh seseorang dapat dimengerti oleh orang lain bahkan terciptanya suatu kesepakatan dikarenakan adanya komunikasi individu-individu bisa menjadi satu yakni mengerti apa yang disampaikan oleh individu lain serta memberi dukungan terhadap apa yang dimaksud oleh individu tersebut baik berupa persetujuan maupun suatu kritik yang membangun terhadap apa yang disampaikan oleh individu tersebut

Menurut Robert Tua (2021) bahwa komunikasi merupakan nafas dari keberlangsungan sebuah organisasi. Suatu organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya komunikasi. Komunikasi pada umumnya membahas tentang struktur dan fungsi organisasi, hubungan antarmanusia, komunikasi dan proses perorganisasian serta budaya organisasi.

Menurut Nugrahaningsih & Julaela (2017:2) bahwa komunikasi adalah proses interaksi antara orang-orang atau kelompok yang ditunjukkan untuk mempengaruhi sikap atau perilaku orang dan kelompok di dalam organisasi sedangkan menurut Handoko (Utami & Nugrahaningsih, 2017:2) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain.

Dari pengertian komunikasi diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang berlangsung

antara sumber dan penerima dan kemudian menciptakan pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain. Dalam kaitannya dengan keberhasilan suatu kantor atau organisasi. Setiap proses komunikasi antar individu menimbulkan pengaruh yang mendukung kinerja pegawai.

2. Fungsi Komunikasi

Menurut Abdullah dalam (Sinaga, 2017:20) bahwa ada beberapa fungsi komunikasi dalam organisasi, diantaranya:

1. Fungsi Produksi dan Pengaturan

Artinya komunikasi yang terutama berhubungan dengan penyelesaian pekerjaan dan membantu organisasi dalam mencapai tujuan produksi adalah berorientasi pengatur dan produksi.

2. Fungsi Pembaharuan

Artinya aktivitas-aktivitas komunikasi seperti sistem saran diseluruh organisasi pekerja, penelitian, dan pengembangan. Riset dan Analisa pasar, sidang-sidang urun-saran dan panitia.

3. Fungsi Tugas

Artinya aktivitas-aktivitas komunikasi yang berkenaan dengan pelaksanaan tugas-tugas organisasi oleh anggota organisasi, pesan ini mencakup pemberian informasi kepada karyawan untuk melakukan tugas mereka secara efisien seperti aktivitas pemberian latihan kepada karyawan, memberikan orientasi kepada karyawan baru, penentuan tujuan dan ktivitas lainnya yang berkenaan dengan produksi. Atau

dengan kata lain fungsi tugas dapat dilakukan sebagai pesan yang berhubungan dengan output sistem yang diinginkan oleh organisasi.

4. Fungsi Perintah

Artinya komunikasi memperbolehkan anggota organisasi membicarakan dan bertindak atas suatu perintah, 2 komunikasi yang mendukung pelaksanaan fungsi ini adalah pengaruh dan umpan balik dan tujuan adalah berhasil mempengaruhi anggota-anggota lain dalam organisasi.

5. Fungsi Permasyarakatan atau Pemeliharaan

Artinya aktivitas-aktivitas komunikasi yang menyangkut harga diri para anggota organisasi, imbalan dan motivasi pegawai berhubungan antar pribadi mereka dalam organisasi.

6. Fungsi Relasional

Artinya komunikasi memperbolehkan anggota organisasi menciptakan dan mempertahankan bisnis produktif dan hubungan personal dengan anggota organisasi lain.

7. Fungsi Manajemen Ambigu

Artinya pilihan dalam situasi organisasi sering dibuat dalam keadaan yang sangat ambigu. Misalnya motivasi berganda muncul karena pilihan yang diambil akan mempengaruhi rekan kerja, dan organisasi demikian juga diri sendiri, tujuan organisasi tidak jelas, dan

konteks yang mengharuskan adanya pilihan tersebut mungkin tidak jelas.

3. Fakto – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Faktor-faktor yang berhubungan dengan komunikasi kerja merupakan seluruh unsur-unsur yang dapat mempengaruhi komunikasi dalam organisasi, menurut Rivai dan Segala dalam (Ndruru, 2018:72) faktor-faktor yang berhubungan dengan komunikasi kerja antara lain yaitu:

1. Jabatan, level jabatan sedikit banyak mempengaruhi kelancaran komunikasi diantara pihak-pihak. Bagi yang memiliki jabatan yang lebih tinggi malu jika harus berkomunikasi dengan bawahannya, demikian juga dengan bawahan merasa canggung untuk berkomunikasi dengan atasannya.
2. Tempat, ruang kerja yang terpisah (yang mungkin jauh) akan mempengaruhi komunikasi, baik antara pegawai yang selevel maupun antara atasan dan bawahan.
3. Alat komunikasi, alat komunikasi sangat besar pengaruhnya dalam berkomunikasi. Akan tetapi saat ini masalah alat sesungguhnya bukan penghalang lagi karena telah ada alat komunikasi seperti Hand Phone
4. Kepadatan kerja, kesibukan kerja yang dihadapi dari waktu ke waktu merupakan penghambat komunikasi, terutama di kota besar dengan volume kerja yang padat dan memerlukan ekstra hati-hati. Disini jangan untuk berkomunikasi, bahkan untuk makan pun tidak sempat

4. Indikator Komunikasi

Komunikasi yang efektif sangat membantu peningkatan kinerja dan ketepatan dalam pencapaian hasil baik secara kualitas maupun kuantitas.

Menurut Mangkunegara (2017 : 150) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Maka indikator-indikator komunikasi adalah sebagai berikut :

1) Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dapat kemudahan dalam memperoleh informasi, memiliki ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang.

2) Identitas komunikasi

Banyaknya terjadi percakapan yang baik, proses kelancaran komunikasi suatu organisasi.

3) Efektivitas komunikasi

Komunikasi yang bersifat arus langsung, bertatap muka untuk memudahkan yang disampaikan komunikator.

4) Tingkat pemahaman pesan

Mampu memahami apa yang disampaikan oleh seorang komunikator, adanya komunikasi yang baik dapat memudahkan dan memahami pesan yang akan disampaikan.

5) Perubahan sikap

Perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

d. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kineja Pegawai

Istilah performance berasal dari kata performance atau actual performance yang berarti performance atau prestasi nyata yang dicapai oleh seseorang. Namun sebelumnya kinerja memiliki arti yang lebih luas, tidak hanya dapat diartikan sebagai hasil kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses kerja itu berlangsung.

Menurut Afandi (2018 : 83) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu Perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam Upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Nduru (2018:69) bahwa kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian para pegawai terhadap persyaratan-persyaratan pekerjaan. Baik buruknya kinerja tidak hanya di lihat dari tingkat kuantitas yang dapat dihasilkan seseorang dalam bekerja. Akan tetapi juga diukur dari dari segi kualitasnya

Menurut Mariani dan Suriyathi (2017:2) bahwa kinerja pegawai adalah hal yang sanyat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sumber manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu

organisasi, maka dari itu kinerja pegawai harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi instansi.

Dari teori-teori di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui dan memiliki Langkah-langkah untuk mencapainya, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

2. Tujuan dan Kegunaan Kinerja

Tujuan dan penggunaan penilaian kinerja personalia tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan efisiensi suatu organisasi dengan meningkatkan efisiensi sumber daya manusia organisasi tersebut. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Mangkunegara dalam (Nasrullah, 2019:14-15) yaitu:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan.
- 4) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasi dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 5) Mendefinisikan atau merumuskan Kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya

- 6) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan penelitian, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah

(Nasrullah, 2019:14-15) yaitu:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program Latihan dan keefektifan jadwal kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan Latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai

Menurut Sinungan (2018 :7), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Manusia
2. Metode/ proses
3. Lingkungan organisasi (internal)
4. Produksi
5. Lingkungan negara

6. Modal
7. Lingkungan internasional maupun regional
8. Umpan balik

4. Evaluasi kinerja pegawai

Definisi penilaian (*evaluating*) adalah : “proses pengukuran dan perbandingan dari hasil-hasil yang seharusnya. Menurut Jafar Abdulrahman (2017) ada beberapa hal yang penting diperhatikan dalam definisi tersebut, yaitu:

1. Bahwa penilai merupakan fungsi organik karena pelaksanaan fungsi tersebut turut menentukan mati hidupnya suatu organisasi.
2. Bahwa penilaian itu adalah suatu proses yang berarti bahwa penilai adalah kegiatan yang terus menerus dilakukan oleh administrasi dan manajemen.

5. Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan oleh Robbins dalam Bandari (2016:21) yaitu:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketetapan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil out

4. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan kerjanya.

5. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

B. Peneliti Terdahulu

Peneliti terdahulu digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya bagi peneliti tersebut yang dapat digunakan sebagai sumber masalah. Adapun daftar penelitian terdahulu sebagai berikut

Tabel 2.1 ,Peneliti Terdahulu

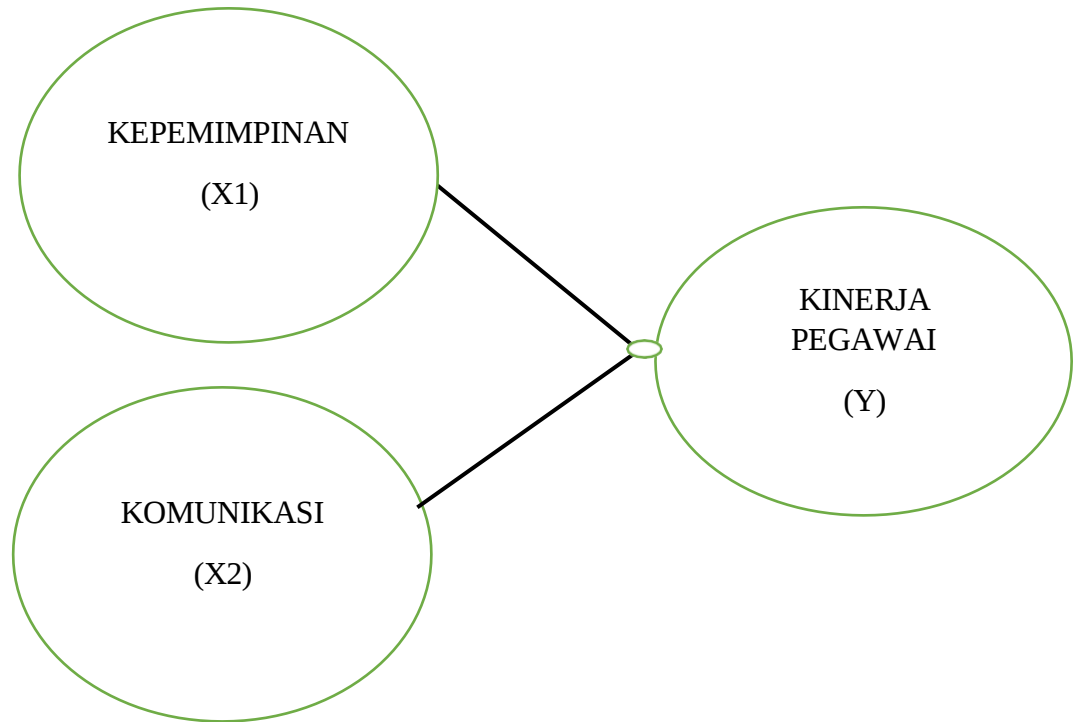
No	Nama& Tahun Penelitian	Judul Penelitian	variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Danamik, Imratul Hasanah	Pengaruh Kepemimpinan Dan	1. Kepemimpinan 2. Komunikasi 3. Kinerja	Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh

No.	Nama & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	(2018)	Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sipispis Kabupaten Serdang Badagai		Dan memiliki hubungan yang kuat dan sempurna dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Nduru, Emilia (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sidu'ori Kabupaten Nias Selatan	1. Kepemimpinan 2. Komunikasi kinerja	Variable kepemimpinan dan variable komunikasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Sidu'ori.
3.	Akbar alim 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor	1. kepemimpinan 2. komunikasi kinerja	Gaya kepemimpinan berpenaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Dan Perlindungan Anak Di

No.	Nama & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
		Dinas pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Di Kabupate Maros		. Kabupaten Maros. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, pimpinan ditentukan untuk dapat lebih pegawai atau turun kelapangan
4.	Geralt, Fahmi Elia, Koleangan, Rosalina & Sepang, Jantje (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bringin Karya Sejahtera	1. Gaya Kepemimpinan 2. Komunikasi Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian , dapat di simpulkan: 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif. 2. Variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan tidak mempengaruhi. model regresi linier layak digunakan untuk

No.	Nama & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
.				menjelaskan pengaruh kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y)
5.	Alhadar, Sofyan (2020)	Pengaruh Komunikasi Camat Terhadap Peningkatan Kinerja Aparat Di Kantor Camat Moutong Kabupaten Parigi Moutong	1. Komunikasi 2. Kinerja	Berdasarkan penjelasan pada hasil analisis penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi camat berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja aparat di Kantor Kecamatan Moutong Kabupaten Parigi Moutong

C. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.1 kerangka konseptual

Dalam suatu organisasi atau suatu instansi, manusia merupakan sumber daya sangat penting karena manusia merupakan sumber daya yang sangat penting karena manusia merupakan faktor pendorong tersebut. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang berfungsi dengan baik, Lembaga sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Pencapaian dalam menunaikan tugas tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan langsung dengan kepemimpinan dan komunikasi. Seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dengan menciptakan suasana

salig percaya, mempertimbangkan perasaan bawahan dan memberikan perhatian. Kenyamanan kerja bawahan dan memperhatikan kesejahteraan bawahan. Demikian juga, dalam komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Komunikasi dan kinerja karyawan terkait erat dan saling mempengaruhi. Ketika berkomunikasi di tempat kerja dengan jelas maka dapat meminimalkan tingkat stress karyawan, kinerja karyawan juga berkolerasi positif.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pikir diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cenrana Kabupate Maros.
2. Diduga bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros.
3. Diduga bahwa kepemimpinan lebih dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cenrana Kabupate Maros.