

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

###### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja menilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: *intelligence*, *creativity* dan *imagination*; tidak semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya (Ndaraha dalam (Sutrisno, 2010:4).

Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi (Sikula dalam (Mangkunegara, 2003:3).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2011:2).

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan tatanan aset penting yang berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau

aktivitas instansi sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia.

**b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan sumber daya manusia secara umum adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai sarana membantu para manajer fungsional atau manajer lini agar mampu mengelola seluruh pekerjaan dengan cara yang lebih efektif.

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2010:7) terdapat beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia yang diantaranya meliputi:

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membentuk kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standart organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

**c. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Sunyoto, 2012:4) Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah:

1) Fungsi Manajerial

a) Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b) Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.

c) Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

d) Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2) Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

2) Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

3) Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

4) Intregasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Usaha itu kita perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

5) Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

6) **Pemutusan Hubungan Kerja**

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat, proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

### **2.1.1 Gaya Kepemimpinan**

#### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang menjelaskan secara komprehensif tentang bagaimana suatu cara dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk dapat mengerjakan suatu tugas yang sesuai dengan yang diperintahkan dan direncanakan Fahmi (2016:105).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Thoha, 2010:49). Sedangkan menurut Mintzberg (2010) (dalam Asmawiyah, 2019:153) pemimpin sejati melibatkan orang lain dengan pertimbangan dan kesederhanaan mereka karena mereka melibatkan diri dalam apa yang sebenarnya tidak mereka lakukan untuk keuntungan individu.

Gaya kepemimpinan sebagai cara di mana fungsi kepemimpinan dilakukan dan cara manajer memilih untuk berperilaku terhadap karyawan (Mullins, 2005:487).

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan bentuk konsistensi perilaku lintas situasional. Ini mengacu pada cara di mana seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang digunakan untuk memotivasi karyawan. Gaya kepemimpinan harus dipilih dan disesuaikan agar sesuai dengan organisasi, situasi, kelompok dan individu. Dengan demikian berguna untuk memiliki pemahaman menyeluruh tentang berbagai gaya karena pengetahuan itu meningkatkan alat yang tersedia untuk memimpin secara efektif.

#### **b. Prinsip Kepemimpinan**

Menurut Fadjar & Ansory (2018:83) Didalam gaya kepemimpinan terdapat beberapa prinsip yang harus diperhatikan antara lain yaitu :

- 1) Tentukan sasaran dan tujuan bersama dengan anggota kelompok.
- 2) Bantuan anggota untuk mencapai tujuan/sasaran kelompok.
- 3) Koordinasi kegiatan kerja.
- 4) Bantu anggota agar dapat menyesuaikan diri dengan kelompok.
- 5) Tunjukkan bahwa orientasi kita adalah kelompok, bukan perorangan.
- 6) Tunjukkan perhatian manusiawi.

#### **c. Fungsi Gaya Kepemimpinan**

Fungsi Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan langsung yang erat kaitanya dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam situasi tersebut. Menurut (Rivai, 2015:53-56) terdapat lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :

1) Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

2) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

4) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

#### **d. Macam-macam Gaya Kepemimpinan**

Teori yang dikembangkan oleh Robert House (dalam Wirjana & Supardo, 2005:49) mengidentifikasi empat gaya kepemimpinan, yaitu:

##### 1) Gaya Direktif

Pemimpin memberikan nasihat spesifik kepada kelompok yang memantapkan peraturan-peraturan pokok.

##### 2) Gaya Supportif

Adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan kelompok dan memperlihatkan kepekaan terhadap kebutuhan anggota.

##### 3) Gaya Partisipatif

Pemimpin mengambil keputusan berdasarkan konsultasi dengan kelompok, dan berbagi informasi dengan kelompok.

##### 4) Gaya Orientasi Prestasi

Pemimpin menghadapkan anggota-anggota pada tujuan yang menantang, dan mendorong kinerja yang tinggi, sambil menunjukkan kepercayaan pada kemampuan kelompok.

#### **e. Sebab-Sebab Munculnya Pemimpin**

Menurut Kartono (dalam Fahmi, 2016:110) ada tiga teori yang akan menjelaskan bagaimana munculnya seorang pemimpin antara lain yaitu :

##### 1) Teori Genetis

Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin sudah mempunyai bakat sejak dilahirkan dan tidak dapat dibuat. Dimana teori ini berpandangan pada deterministik yang artinya pandangan yang sudah ditentukan sejak dahulu.

## 2) Teori Sosial

Teori sosial ini menyatakan bahwa setiap orang berhak menjadi seorang pemimpin dengan melalui sebuah pendidikan dan dukungan dari berbagai pihak. Dimana calon pemimpin tersebut dapat disiapkan dengan cara dilatih dengan jiwa kepemimpinan agar dia dapat menjadi seorang pemimpin yang hebat di masa depan.

## 3) Teori Ekologis atau Sintetis

Teori Ekologis atau Sintetis ini menyatakan bahwa seseorang yang akan berhasil menjadi seorang pemimpin adalah seseorang yang memang memiliki bakat – bakat pemimpin. Dan bakat- bakat tersebut mereka kembangkan dengan cara pendidikan, dukungan dan sebuah pengalaman yang nantinya akan membentuk sebuah pribadi seorang pemimpin yang hebat.

### f. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Tohardi (dalam Sutrisno, 2009:223) jenis-jenis gaya kepemimpinan yang ada antara lain yaitu:

#### 1) Gaya Persuasif

Merupakan gaya seorang pemimpin dengan menggunakan pendekatan yang bersifat menggugah perasaan, pikiran, ajakan dan bujukan.

#### 2) Gaya Refresif

Merupakan gaya seorang pemimpin yang bisanya dengan cara memberikan sebuah tekanan, ancaman, yang menyebabkan para karyawan merasa tidak nyaman dan ketakutan.

3) Gaya Partisipatif

Merupakan gaya seorang pemimpin yang selalu memberikan sebuah kesempatan kepada para karyawan yang aktif dalam sebuah organisasi.

4) Gaya Inovatif

Merupakan gaya seorang pemimpin yang setiap saat selalu berusaha memberi sebuah ide-ide baru yang dapat mewujudkan berbagai usaha didalam semua bidang baik dibidang politik, ekonomi, sosial, budaya ataupun setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

5) Gaya Investigatif

Merupakan gaya seorang pemimpin yang selalu meneliti dengan rasa curiga terhadap karyawan, sehingga hal itu menimbulkan kreativitas, inovasi, serta insiatif dari karyawan yang kurang berkembang.

6) Gaya Inspektif

Merupakan gaya seorang pemimpin yang menyukai suatu acara yang bersifat protokoler, dengan gaya inspektif menuntut penghormatan karyawan.

7) Gaya Motivatif

Merupakan gaya seorang pemimpin yang dapat menyampaikan ide-idenya, progam-progam dan kebijakkan kepada karyawan dengan baik.

8) Gaya Naratif

Merupakan gaya seorang pemimpin yang banyak bicara tetapi tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan.

9) Gaya Edukatif

Merupakan gaya pemimpin yang selalu melakukan pengembangan terhadap karyawan dengan cara memberikan suatu pendidikan dan ketrampilan kepada karyawan sehingga karyawan mempunyai wawasan dan pengalaman.

10) Gaya Retrogresif

Merupakan gaya pemimpin yang tidak mau maju dan yang menghalangi karyawan untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang karyawan tersebut miliki.

**g. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Kartono, 2008:32), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan Memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

## 2.1.2 Sistem Informasi Manajemen

### a. Pengertian Sistem Informasi Manajemen

Sistem Informasi Manajemen secara teknis dapat didefinisikan sebagai sekumpulan komponen yang saling berhubungan, mengumpulkan (atau mendapatkan), memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk menunjang pengambilan keputusan dan pengawasan dalam suatu organisasi (Dalam bukunya Laudon, 2007:15). Selain menunjang proses pengambilan keputusan, koordinasi, dan pengawasan, sistem informasi juga dapat membantu manajer dan karyawan menganalisis permasalahan, menggambarkan hal-hal yang rumit, dan menciptakan produk baru.

Menurut Robert G. Murdick dan Joel E. Ross dalam (Sunyoto, 2015:5), sistem informasi manajemen adalah proses komunikasi di mana informasi masukan (*input*) direkam, disimpan dan diperoleh kembali (diproses) bagi keputusan (*output*) mengenai perencanaan, pengoperasian, dan pengawasan.

Berdasarkan beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi adalah sistem yang terencana dan terorganisir yang memberikan kemudahan bagi pimpinan untuk mendukung kinerja perusahaan.

### b. Kemampuan Sistem Informasi Manajemen

Sistem Informasi Manajemen secara khusus mungkin memiliki beberapa kemampuan teknis sesuai yang kemampuan teknis dari sistem komputer meliputi: pemrosesan transaksi *batch*, pemrosesan transaksi tunggal, pemrosesan transaksi *online*, *real time*, komunikasi data dan *switching* pesan, pemasukan data jarak

jauh dan pemutakhiran file, pencarian *record* dan analisis, pencarian file, algoritme dan model keputusan, dan otomasi perkantoran (Scoot, 2004:108).

**c. Indikator Sistem Informasi Manajemen**

Menurut (Sutabri, 2014:87) komponen fisik sistem informasi manajemen terdiri dari :

1) Perangkat Keras

Perangkat keras bagi suatu sistem informasi manajemen terdiri atas komputer (pengolah, unit masukan atau keluaran, unit penyimpanan file, dan lain sebagainya), peralatan penyimpanan data, dan terminal masukan atau keluaran.

2) Perangkat Lunak

Perangkat lunak dapat dibagi dalam 3 jenis utama yaitu:

- a) Sistem perangkat lunak umum, seperti sistem pengoperasian dan sistem manajemen data yang memungkinkan pengoperasian sistem komputer:
- b) Aplikasi perangkat lunak umum, seperti model analisis dan keputusan;
- c) Aplikasi perangkat lunak yang terdiri atas program yang secara fisik dibuat untuk setiap aplikasi.

3) *Database*

File yang berisi program dan data dibuktikan dengan adanya media penyimpanan secara fisik seperti *disket*, *hard disk*, *magnetic tape* dan sebagainya. File juga meliputi keluaran tercetak dan catatan lain diatas kertas, mikro film, dan sebagainya.

#### 4) Prosedur

Prosedur merupakan komponen fisik karena prosedur disediakan dalam bentuk fisik seperti panduan dan intruksi. Ada 3 (tiga) jenis prosedur yang dibutuhkan, yaitu :

- a) Intruksi untuk memakai;
- b) Intruksi untuk penyimpanan masukan;
- c) Intruksi pengoperasian untuk karyawan pusat komputer.

#### 5) Personalia

Operator komputer, analisis sistem, programmer, personel, data entry dan manajemen sistem informasi.

### 2.1.3 Kinerja Karyawan

#### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah produktivitas dan output karyawan sebagai hasil dari pengembangan karyawan, dan akhirnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi (Hameed & Waheed, 2011:228). (Ahmed & Ramzan, 2013:65) mengatakan bahwa kinerja sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi positif atau negatif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

(Kakkos & Trivellas, 2011:417) mengatakan bahwa kinerja mengacu pada perilaku yang secara langsung terlibat dalam memproduksi barang atau jasa, dan juga melibatkan perilaku yang tidak terkait langsung dengan tugas utama tetapi membentuk konteks organisasi, sosial, dan psikologis. Menurut (Qadoos & Zafar, 2015:221), kinerja karyawan berarti seorang individu berhasil melengkapi tugas

yang ditetapkan oleh organisasi, sesuai dengan standar yang telah ditentukan bersama dengan pemanfaatan sumber daya yang efisien dalam lingkungan yang berubah-ubah.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan memiliki peranan penting dan sangat menentukan dalam suatu organisasi. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik agar karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan mampu membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Tujuan dari penilaian kinerja karyawan /pegawai adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia organisasi. Menurut (Sedarmayanti, 2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- 2) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Manfaat penilaian kinerja menurut (Umam, 2010:101) mengemukakan bahwa kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi, secara terperinci, penilaian bagi organisasi adalah:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- 2) Perbaiki kinerja.
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan/promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
- 5) Untuk kepentingan penelitian karyawan.
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

**c. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. (Sedarmayanti, 2009:319) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja, yang dicapai berdasarkan syarat- syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta pengembangan organisasi.
- 2) Kehadiran dan ketepatan waktu. Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
- 3) Inisiatif. Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas- tugas dan tanggung jawab.
- 4) Kemampuan, kinerja seseorang ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

- 5) Komunikasi, merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang berisi pembahasan yang mendukung pada kajian teori. Hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh orientasi pasar dan orientasi kewirausahaan terhadap keunggulan bersaing adalah sebagai berikut :

Penelitian (Dewi, 2012), “Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group)”. Dengan hasil penelitian bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tampi (2014), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)”. Dengan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sariani (2014), “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ecogreen Oleochemical Batam”. Dengan hasil penelitian bahwa Sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ecogreen Oleochemical Batam.

(Handoyo et al., 2015), *“The Influence of Leadership Styles on Employee’s Performance Through Work Motivation (An Organizational Study at Four Hotels in Malang)”*. Dengan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan tidak signifikan, pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan tidak signifikan, hasil dukungan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki efek negatif pada kinerja karyawan melalui motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan transaksional memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Chandra & Priyono (2016), *“The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya”*. Dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Veliu et al. (2017), *“The Influence of Leadership Styles on Employee’s Performance”*. Dengan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan demokratis, otokratis dan transformasional berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan karismatik, birokratis, laissez-faire dan transaksional berpengaruh negatif terhadap tingkat kinerja pegawai tetapi secara statistik tidak signifikan.

Jamaludin (2017), *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta”*. Dengan hasil penelitian

bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho Indahcitra Garment positif dan kuat.

Sukarni & Askafi (2017), “Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Manajemen dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Pomosda Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening”. Dengan hasil penelitian bahwa kualitas sistem informasi manajemen berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pomosda. Gaya kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pomosda

Astianurdin et al. (2017), ”Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Rekam Medik (Kajian Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2017)”. Dengan hasil penelitian bahwa sistem berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja, kualitas informasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap efektifitas kerja.

Qodriani & Susilo (2018) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)”. Dengan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan otoriter lebih berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sjamsuridjal & Ningsih (2019), “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Dirgantara Indonesia (Persero)”. Dengan hasil penelitian bahwa sistem informasi manajemen secara parsial dan

simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Wampu Stabat.

Ahmad (2019), “Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Wampu Stabat”. Dengan hasil penelitian bahwa kualitas sistem berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja, kualitas informasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap efektifitas kerja.

Sopian (2019), “Pengaruh Implementasi Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi XYZ”. Dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi XYZ.

Sulantara et al. (2020), “*The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance*”. Dengan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ichsan (2020), “Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan”. Dengan hasil penelitian bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan cabang Medan.

Tabel 2.1.  
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1	Dewi (2012)	Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group)	Independen : Pengendalian Internal (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi sederhana dan Analisis regresi berganda	Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Tampi (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)	Independen : Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Deskriptif kuantitatif	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Sariani (2014)	Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ecogreen Oleochemical Batam	Independen : Sistem Informasi Manajemen (X) Depende : Kinerja Karyawan (Y)	Anaisis Deskriptif	Sistem informasi manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	(Handoyo et al., 2015)	<i>The Influence of Leadership Styles on Employee's Performance Through Work Motivation (An Organizational Study at Four Hotels in Malang)</i>	Independen : <i>Transformational Leadership Style</i> (X1) <i>Transactional Leadership Style</i> (X2) Dependen : <i>Work Motivation</i> (Y1) <i>Employee Performance</i> (Y2)	Metode kuantitatif	Gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan tidak signifikan.

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
5	Chandra & Priyono (2016)	<i>The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance— Studies in the School of SMPN 10 Surabaya</i>	Independen : <i>Leadership Styles (X1)</i> <i>Work Environment (X2)</i> <i>Job Satisfaction (X3)</i> Depende : <i>Employee Performance (Y)</i>	Pendekatan kuantitatif	Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Velu et al. (2017)	<i>The Influence of Leadership Styles on Employee's Performance</i>	Independen : <i>Leadership Styles (X)</i> Dependen : <i>Employee Performance (Y)</i>	Analisis regresi berganda	Gaya kepemimpinan demokratis, otokratis dan transformasional berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan karismatik, birokratis, laissez-faire dan transaksional berpengaruh negatif terhadap tingkat kinerja pegawai tetapi secara statistik tidak signifikan.
7.	Jamaludin (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta	Independen : Gaya Kepemimpinan (X) Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier sederhana	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho Indahcitra Garment itu positif dan kuat.
8.	Sukarni & Askafi (2017)	Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Manajemen dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Pomosda Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Independen : Sistem Informasi Manajemen (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Dependen : Motivasi Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	Analisis regresi linier berganda, <i>Part Analysis</i>	Sistem informasi manajemen dan gaya kepemimpinan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pomosda.

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
9	Astianuridin et al. (2017)	Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Rekam Medik (Kajian Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2017)	Independen : Sistem Informasi Manajemen (X)  Dependen : Efektifitas Kerja Pegawai (Y)	<i>Path Analysis</i>	Sistem berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja, kualitas informasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap efektifitas kerja.
10.	Qodriani & Susilo (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening(Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)	Independen : Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) , Gaya Kepemimpinan Delegatif (X3)  Dependen : Kinerja Karyawan (Y) Motivasi Kerja (Z)	<i>Path analysis</i>	gaya kepemimpinan otoriter lebih berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
11.	Sjamsuridjal & Ningsih (2019)	Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Dirgantara Indonesia (Persero)	Independen : Sistem Informasi Manajemen (X1) Kompetensi (X2)  Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
12	Ahmad (2019)	Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Wampu Stabat	Independen : Sistem Informasi Manajemen (X)  Dependen : Kinerja Karyawan (y )	Analisis regeresi linier sederhana	Sistem informasi manajemen secara parsial dan simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
13.	Sopian (2019)	Pengaruh Implementasi Penerapan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi XYZ	Independen: Sistem Informasi Manajemen (X) Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier sederhana	Sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi XYZ
14.	Sulantara et al. (2020)	<i>The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance</i>	Independen : Gaya Kepemimpinan (X1) Kompetensi (X2) Dependen : Komitmen Organisasi (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	SEM-PLS	gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
15.	Ichsan (2020)	Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan	Independen : Sistem Informasi Manajemen (X) Dependen : Kinerja Pegawai (Y)	Analisis regresi linier sederhana	Sistem Informasi Manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan cabang Medan.

Sumber : Penelitian Terdahulu 2012-2020

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan dalam organisasi memegang peranan penting karena merupakan penggerak dan pemotivasi karyawannya untuk bekerja secara optimal. Begitu juga dengan kemajuan teknologi yang sudah berkembang pesat menjadi peluang tersendiri bagi instansi untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Sukarni & Askafi, 2017:17).

Kerangka berpikir yang baik menjabarkan secara teoritis hubungan variabel yang akan diteliti yaitu variabel independen dan dependen. Kerangka pemikiran merupakan asumsi dasar yang disusun oleh peneliti berdasarkan kerangka teori dalam kajian pustaka dan penelitian terdahulu (Firdaus & Zamzam, 2018:75).

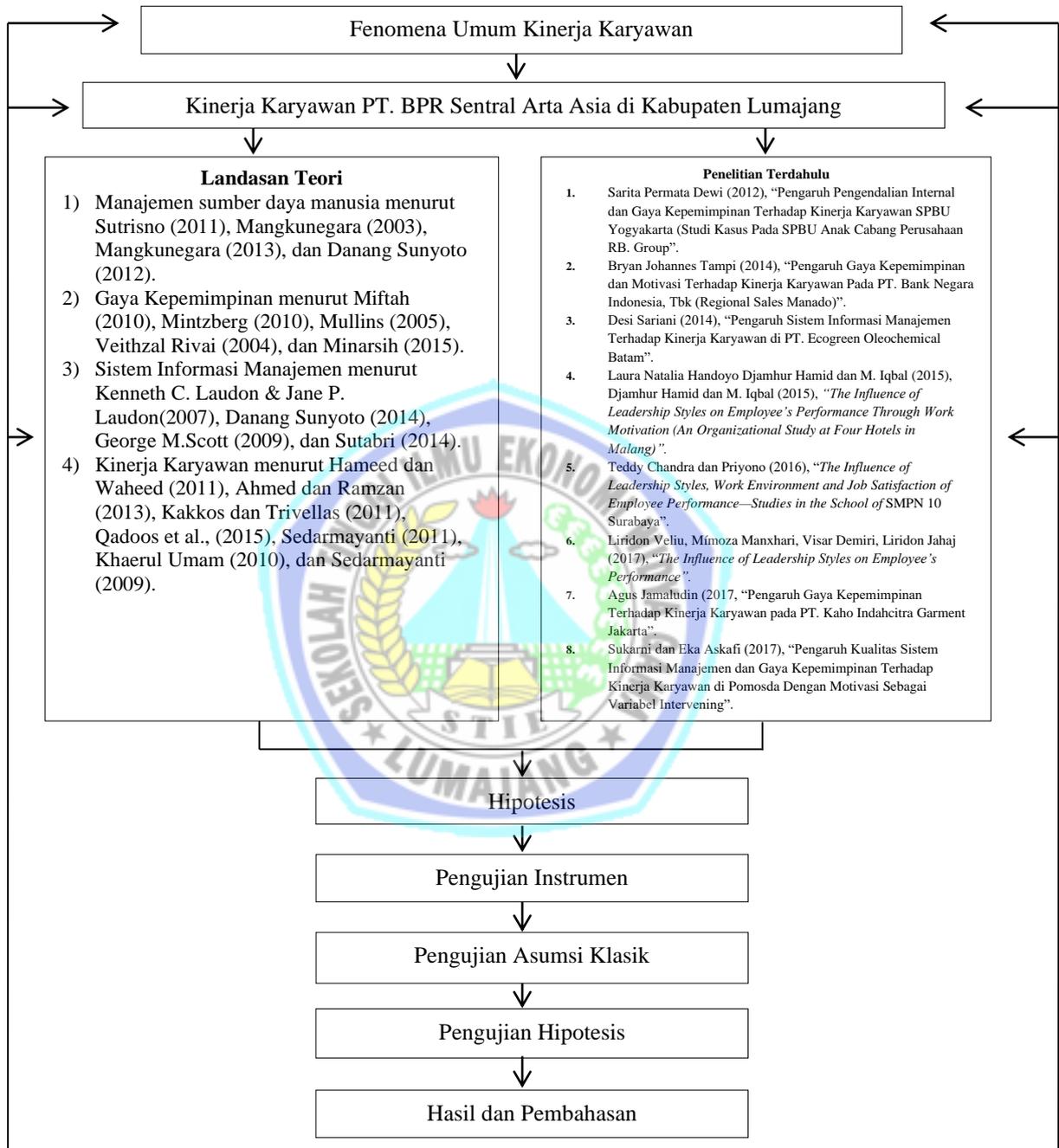
Kerangka pemikiran sebagai model konseptual yang membahas tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah riset (Umar & Husen, 2011:242).

Sedangkan (Nurdin & Hartati, 2019:125), mengartikan kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari peneliti yang disusun berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu dan membahas tentang teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang sedang diteliti.

Kerangka pemikiran penelitian ini didasarkan pada teori-teori menurut para ahli dan sumber dari penelitian terdahulu yang memunculkan hipotesis dan diajukan oleh peneliti. Hipotesis penelitian yang biasa disebut kesimpulan sementara yang harus terbukti kebenarannya berkembang dari asumsi dasar. Setelah hipotesis diajukan, maka dilakukan uji asumsi klasik. Setelah uji asumsi klasik dan uji hipotesis maka akan didapat sebuah hasil penelitian. Pada hasil penelitian dapat dilihat apakah sesuai dengan teori-teori maupun penelitian-penelitian yang telah digunakan.

Maka sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis, berikut disajikan

kerangka pemikiran oleh peneliti :



Gambar 2.1

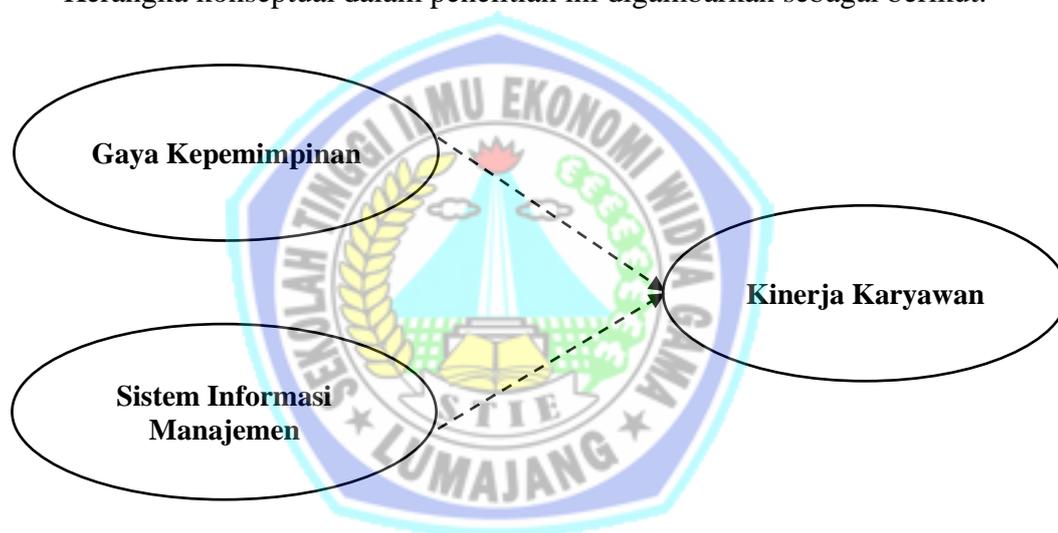
Kerangka Pemikiran

Sumber : Teori Relevan dan Penelitian

## 2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang berisi variabel yang sedang diteliti, seperti berisi pengaruh atau hubungan antar variabel satu dengan variabel yang lain (Sarmanu, 2017:36). Variabel adalah konsep yang hasilnya dapat diukur dan bervariasi. Peran kerangka konseptual dalam penelitian adalah memudahkan dalam memahami rumusan masalah, hipotesis dan metode penelitian (Sarmanu, 2017:36).

Kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2

### Kerangka Konseptual

Sumber : Gaya Kepemimpinan (Thoah, 2010:49), Sistem Informasi Manajemen (Laudon, 2007:15), dan Kinerja Karyawan (Hameed & Waheed, 2011:228).

Keterangan :

----->      Garis pengaruh secara parsial

Paradigma yang disajikan pada gambar 2.2 dapat dinyatakan bahwa :

- a. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Sistem Informasi Manajemen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2.5 Hipotesis**

Hipotesis berasal dari kata ‘hipo’ yang berarti rendah atau lemah dan ‘tesis’ yang berarti pernyataan. Hipotesis adalah pernyataan yang belum memiliki data dan belum diuji kebenarannya sehingga menjadi pernyataan yang lemah (Sarmanu, 2017:40). Hipotesis penelitian harus sesuai dengan rumusan masalah karena hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah. Hipotesis penelitian berisi variabel tentang pengaruh, hubungan atau perbedaan. Hipotesis harus memiliki makna yang padat dan dapat diuji kebenarannya melalui uji statistika. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **2.5.1 Hipotesis Pertama**

Mengutip penjelasan (Thoha, 2010:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Berdasarkan teori tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan perusahaan. Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2012), (Tampi, 2014), (Qodriani & Susilo, 2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan akan dinyatakan dengan hipotesis pertama sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Sentral Arta Asia di Kabupaten Lumajang.

### 2.5.2 Hipotesis Kedua

Sistem Informasi Manajemen secara teknis dapat didefinisikan sebagai sekumpulan komponen yang saling berhubungan, mengumpulkan (atau mendapatkan), memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk menunjang pengambilan keputusan dan pengawasan dalam suatu organisasi (Dalam bukunya Laudon, 2007:15).

Berdasarkan teori tersebut menyatakan bahwa sistem informasi manajemen akan berdampak pada kinerja karyawan perusahaan. Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ichsan (2020), (Sukarni & Askafi, 2017) dan (Sariani, 2014), yang menyatakan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hubungan sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan akan dinyatakan dengan hipotesis kedua sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh sistem informasi manajemen yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Sentral Arta Asia di Kabupaten Lumajang.