

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Theory

a. Goal Setting Theory

Goal setting theory adalah teori yang menekankan pentingnya menetapkan tujuan yang spesifik, menantang, dan terukur sebagai cara untuk meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Teori ini mulai dibahas oleh Edwin A. Locke pada tahun 1968 di jurnal yang berjudul *Toward a Theory of Task Motivation and Incentives*. Kemudian, dipopulerkan oleh Dr. Gary Latham dan Edwin A. Locke pada tahun 1990 lewat buku yang berjudul *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. *Goal setting theory* pada dasarnya merupakan fondasi dari *SMART goals* atau akronim dari tujuan yang harus bersifat *specific* (spesifik), *measurable* (terukur), *attainable* (dapat dicapai), *relevant* (relevan), dan *time-bound* (memiliki batas waktu) untuk mencapai hasil terbaik. Tujuan dari diciptakannya teori ini adalah untuk memahami bagaimana pengaruh antara penetapan tujuan terhadap motivasi kerja dan performa yang dihasilkan. Dari pemahaman tersebut ditemukan bahwa seseorang dapat menggunakan teori ini untuk lebih mengerti bagaimana cara membantu karyawannya mencapai tujuan dan goals mereka (Fadhilah, 2023).

Salah satu ciri *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Berbagai tingkat kesulitan obyektif akan memberikan inspirasi yang berbeda-beda kepada orang-orang untuk mencapai pelaksanaan tertentu. Tingkat kesulitan obyektif yang rendah akan membuat masyarakat memandang tujuan sebagai pencapaian biasa yang tidak sulit dicapai, sehingga akan menurunkan inspirasi individu untuk berkreasi dan menumbuhkan kapasitasnya. (IndoPositive.com, 2019).

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Abrori (2021) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu penggerak dalam aktivitas perusahaan, sehingga suatu perhatian dapat mengelola sumber daya insan dan menjadi salah satu faktor penentuan suatu keberhasilan. Imbron (2021) mengatakan SDM yang mempunyai kapasitas serta potensial diharapkan dapat menjalankan aktivitas pada suatu perusahaan atau organisasi. Visi serta misi organisasi bisa dilakukan dengan baik apabila SDM menjadi pelaksana diseleksi pula secara baik. oleh sebab itu perusahaan wajib membuahkan SDM.

b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Buku terbitan Subyantoro (2022) menjelaskan bahwa jika pegawai mampu melakukan pekerjaannya secara efektif, maka suatu perusahaan atau organisasi akan berhasil mencapai tujuannya. Oleh karena itu, organisasi dan dunia usaha harus melakukan kegiatan pengembangan pegawai guna meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, tujuan

pengembangan pegawai adalah untuk mengefektifkan kerja pegawai sehingga dapat mencapai hasil kerja yang diinginkan. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai mengenai pekerjaannya semuanya dapat ditingkatkan untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Perusahaan, pegawainya, pelanggan, atau masyarakat yang menggunakan barang atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan semuanya memperoleh keuntungan dari pengembangan karyawan.

c. Kegunaan Manajemen SDM untuk Perusahaan

Menurut Yudhistira (2023) Perusahaan mendapat banyak manfaat jika melaksanakan Manajemen SDM dengan benar. Berikut ini beberapa manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dan karyawan :

1. Memaksimalkan kualitas SDM yang dimiliki perusahaan.
2. Meningkatkan produktivitas pegawai.
3. Meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan kerja pegawai.
4. Membangun image perusahaan yang sempurna untuk jadi tempat berkarir
5. Memastikan setiap divisi memiliki karyawan yang kompeten di bidangnya
6. Membantu manajemen merencanakan SDM di masa depan
7. Mencapai tata kelola perusahaan yang baik dengan mengelola ketenagakerjaan dengan baik.

2.1.3 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja ialah perolehan kerja dengan cara yang berkualitas yang diraih oleh individu yang menjadi pegawai dalam instansi atau bahkan perusahaan

dan melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dengan tanggungjawab yang diberikan pada pegawai tersebut (Mangkunegara, 2015). Sesuai pendapat Abdullah (2014) dapat dikatakan pula bahwa kinerja ialah hasil kerja yang telah dilakukan organisasi, yang diselesaikan oleh para pegawai dengan baik sesuai pada petunjuk, perintah, atau peraturan yang telah diberikan oleh pimpinan atau manajer yang mana hasil dari kerja tersebut dapat menghasilkan kompetensi serta kemampuan yang baik untuk mengembangkan potensi diri.

b. Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya sebagai berikut.

1. Kemampuan serta Keahlian. Faktor ini ialah kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Apabila kemampuan yang dimiliki semakin banyak serta keahlian yang diketahui banyak maka dari itu akan dapat sangat mudah dalam mengerjakan suatu tugas secara baik dan maksimal serta sesuai dengan peraturan yang ada pada instansi.
2. Pengetahuan. Pegawai diwajibkan memiliki pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dijalankan untuk meminimalisir resiko kegagalan.
3. Perancangan kerja yang berguna untuk pegawai dalam mencapai tujuan, dengan kata lain apabila suatu pekerjaannya mempunyai rancangan yang bagus, oleh karena itu dapat mempermudah untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan benar.

4. Personality atau disebut juga kepribadian, yakni diharapkan setiap pegawai mempunyai kepribadian atau *character* yang bervariasi dan dapat bersaing dengan pegawai lainnya serta diharapkan mampu dalam menyelesaikan tanggungjawab serta tugas yang diberikan.
5. *Motivation* ialah suatu dorongan bagi seseorang. Oleh karena itu motivasi mempunyai pengaruh untuk pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
6. Kepemimpinan ialah sikap atau perilaku pimpinan untuk mengatur, mengelola dan *accept* bawahan dalam mengajarkan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.
7. Gaya kepemimpinan ialah sikap seorang pemimpin untuk menghadapi atau memberikan perintah kepada bawahannya. Pada kehidupan nyata gaya kepemimpinan ini bisa diterapkan sesuai pada kondisi organisasinya.
8. Budaya organisasi suatu lembaga adalah seperangkat praktik dan standar. Kecenderungan atau standar ini dapat mengendalikan beberapa hal yang berlaku dan harus dipatuhi oleh individu dalam suatu kantor.
9. Kepuasan dalam bekerja ialah *feeling happiness* yang ada para individu yang telah atau belum melaksanakan tugasnya. Pekerjaan akan lebih terasa mudah dan menghasilkan hasil yang baik apabila pegawai merasakan kebahagiaan dalam bekerja.
10. Suasana kerja disekitar lokasi kerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama karyawan. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman serta memberikan ketenangan maka akan menciptakan lingkungan kerja yang

membantu, sehingga hasil kerja yang representatif dapat ditingkatkan, dengan alasan bekerja tanpa gangguan.

11. Ketergantungan adalah kesetiaan perwakilan untuk tetap bekerja dan melindungi organisasi tempat mereka bekerja. Keteguhan ini ditunjukkan dengan tetap bekerja dengan sungguh-sungguh meskipun kondisi organisasi sedang terpuruk.
12. Tanggung jawab adalah konsistensi perwakilan dalam memahami pendekatan dan pedoman organisasi di tempat kerja. Tanggung jawab ini dapat diartikan sebagai konsistensi perwakilan terhadap komitmen yang telah mereka buat, atau dengan demikian, tanggung jawab adalah konsistensi untuk menyelesaikan pemahaman yang telah ditentukan sebelumnya.
13. Disiplin kerja adalah upaya perwakilan untuk menyelesaikan latihan kerja dengan penuh semangat. Disiplin kerja bisa berupa waktu, misalnya terus menerus menghadapi waktu. Disiplin ketika wajib menyelesaikan tugas yang diberikan. Perwakilan yang dibatasi dapat berdampak pada eksekusi pekerja.

c. Penilaian Kinerja

Instansi membutuhkan pegawai yang berprestasi tinggi. Penilaian juga berdasarkan dengan apa yang telah dilaksanakan oleh para pegawai dan diberikan pada instansi tempat kerja. Menurut Kasmir (2016), sistem penilaian kinerja digunakan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kinerja individu pegawai. Evaluasi kinerja adalah standar yang harus diikuti dan sering kali

dapat menunjukkan kinerja kerja seorang pegawai. Thor (2014) berpendapat yakni adanya beberapa yang bisa dijadikan acuan saat mengembangkan indikasi kinerja, dengan demikian dapat menjadi hal penting serta instansi dapat berkembang secara efektif.

- a. Yang diukur sesuai dengan yang telah dianggarkan.
- b. Kebutuhan *costumer* diartikann sebagai prioritas strategis serta terencana yang mengindikasi hal apa yang perlu diukur.
- c. Menghasilkan perbaikan kepada pegawai, individu atau kelompok dengan cara mengukur perolehan dari prioritas tersebut, serta memberikan kontribusi pada perbaikan secara *continue* dengan berusaha memberikan motivasi pada pegawai individu atau kelompok yang dapat memberikan informasi tentang informasi terkait hal yang sudah dijalankan.

d. Tujuan penilaian kinerja

Menurut kasmir (2016) bagi perusahaan , penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan.
2. Keputusan penempatan .
3. Perencanaan dan pengembangan karier.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
5. Penyesuaian kompensasi.
6. Inventori kompetensi pegawai.
7. Kesempatan kerja adil.
8. Komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan.

9. Budaya kerja.
10. Menerapkan sanksi.

e. Indikator Kinerja

Beberapa indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja pegawai menurut Robbins (2016) diantaranya:

1. Tenaga kerja
2. Kuantitas
3. Tepat waktu
4. Efektif
5. Kemandirian

2.1.4 Kepemimpinan Otoriter

a. . Pengertian Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya angkuh dikenal sangat ketat dalam mengkoordinasikan bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pedoman ini pada akhirnya meringkai seorang pemimpin tiran yang menerima bahwa setiap pemikiran yang diciptakannya adalah hasil yang paling pas sebagai sesuatu yang langsung dilakukan untuk mencapai tujuan hierarkis (Ony, 2019). dari Sari (2016). Pemimpin otokratis biasanya percaya bahwa mereka tahu apa yang mereka inginkan, dan mereka sering memberikan perintah pribadi kepada bawahan untuk mengungkapkan kebutuhan tersebut. Ketika seorang pemimpin bersifat otokratis, pengawasan yang ketat akan mempersulit bawahan untuk memenuhi kebutuhan egoisnya sendiri. Pemimpin selalu memberi tahu timnya apa yang harus dilakukan dalam gaya kepemimpinan

otoriter. Menurut Samsu (2014), pemimpin menetapkan aturannya sendiri yang harus dipatuhi oleh seluruh bawahannya.

b. Ciri - ciri Kepemimpinan Otoriter

Purwanggono di kitab Ajar Kepemimpinan nya (2020) yg menonjol di tipe Kepemimpinan Otoriter antara lain:

1. Penonjolan diri yg hiperbola menjadi simbol eksistensi orgnisasi, sampai cenderung bersikap bahwa dirinya serta organisasi adalah identik.
2. Ciri pertama tadi sering diikuti sang karakteristik kedua, yaitu kegemarannya menonjolkan diri menjadi kepala Sekolah. tidak bisa mendapatkan adanya orang lain dalam organisasi yg potensial mampu menyaingi dirinya.
3. Pemimpin yg otoriter umumnya dihinggapi penyakit megalomaniac, (gila kehormatan) serta menggemari banyak sekali upacara atau perayaan yg mendeskripsikan kehebatannya pada ketika beliau mengenakan pakaian kebesaran dengan banyak sekali atribut simbol-simbol keberhasilannya.
4. Tujuan pribadinya mencerminkan tujuan organisasi. Kualitas ini menunjukkan bahwa hasil dihasilkan dari ketiga karakteristik yang telah dibahas sebelumnya. Dengan kualitas-kualitas ini, muncul kesadaran yang kuat dalam dirinya bahwa para guru dan staf pengajar wajib melayaninya.
5. Kesetiaan kepada bawahan sangat diutamakan karena pengabdian kepada pegawai dimaknai sebagai pengabdian pribadi. Hasilnya sangat buruk sehingga tidak memenuhi persyaratan ketenagakerjaan seperti kinerja, kejujuran, dan penerapan praktik yang benar secara moral.

6. Dengan sikap kaku, pemimpin otoriter menetapkan dan menegakkan disiplin organisasi yang keras. Bawahan tidak memiliki kesempatan untuk menyuarakan pendapat atau memberikan saran dalam lingkungan kerja yang tidak bersahabat. Hindari mendiskusikan peluang untuk kritik. Jika pemimpin yang bersangkutan sudah mengambil suatu keputusan, biasanya berupa perintah yang harus dipatuhi oleh bawahannya.
7. Seringkali, seorang pemimpin otoriter mengetahui bahwa gaya kepemimpinannya hanya berhasil jika orang yang bertanggung jawab mengontrol atau mengawasi dengan ketat. Oleh karena itu, pionir seperti itu umumnya berupaya membuat instrumen administratif sedemikian rupa sehingga alasan kepatuhan bawahan bukanlah untuk membangun, betapapun menakutkannya.

c. Kelebihan gaya Kepemimpinan Otoriter

Dari pendapat Wijaya, (2023) Kelebihan gaya kepemimpinan otoriter, yaitu:

1. Setiap persoalan yg terjadi dalam organisasi dapat terselesaikan dengan cepat karena keputusan diambil secara cepat serta absolut sang pemimpin tanpa menerima perlawanan atau bantahan.
2. Pemimpin otoriter tegas serta adil dalam menerapkan kedisiplinan tanpa memandang siapa pun. Bawahan yang berbuat galat akan langsung ditindak.
3. Supervisi yg terkontrol, sehingga bawahan tidak bisa berbuat curang. sang karenanya, proyek mampu selesai tepat ketika dengan hasil yg berkualitas dan sinkron ekspektasi.

4. Memiliki visi serta misi organisasi yg jelas. Arah tujuan organisasi sangat jelas, baik jangka pendek, menengah, ataupun panjang.
5. Pencapaian prestasi. Pemimpin otoriter tak mengenal istilah gagal serta keberhasilan ialah harga tewas yg wajib dicapai. Hal tersebut dapat mengatasi risiko organisasi hanya berjalan di tempat (stagnan) atau risiko penurunan kinerja pencapaian.

d. Kekurangan gaya kepemimpinan otoriter

Menurut Wijaya, (2023) Kekurangan atau kelemahan yang dimiliki gaya kepemimpinan otoriter adalah:

1. Hanya mengandalkan satu individu yang dominan, khususnya penguasa.
2. Bawahan mungkin merasa diremehkan dan hal ini dapat menimbulkan ketegangan dalam hubungan antara pemimpin dan rekan kerja.
3. Terbatasnya kerjasama antar rekan kerja dapat menghalangi inovasi, kemajuan dan peningkatan potensi individu.
4. Dapat menciptakan tempat kerja yang bersifat tirani, kurang membantu, dan kurang persuasif bagi rekan kerja.
5. Keterbatasan korespondensi dan tidak adanya ruang bagi rekan kerja untuk berkontribusi dapat menyebabkan kekecewaan.
6. Dapat berdampak buruk terhadap lingkungan kerja.
7. Para pionir tiran tidak sepenuhnya percaya pada pemikiran, ide, nasehat dan lain-lain sebelum melihat langsung hasilnya.
8. Kekuasaan penuh yang digerakkan oleh pionir kemungkinan dapat menimbulkan cara pandang dan perilaku yang tidak menentu dalam

membuat aturan, mengambil tindakan, menolak dan mendata bawahan tanpa memperhatikan klarifikasi tentang apa yang sebenarnya terjadi.

9. Membuka pintu bagi praktik-praktik penipuan, penyalahgunaan kekuasaan, pencemaran nama baik, kesepakatan dan nepotisme.
10. Asosiasi sering kehilangan bawahan sejak keluar karena alasan tidak mampu menaati pedoman yang ada.
11. Ciri utama seorang pemimpin diktator adalah dia tidak memikirkan peluang individu. Bagaimanapun, ada banyak pelopor di dunia yang bisa melakukan perubahan. Contoh pionir diktator adalah Adolf Hitler, Benito Mussolini, Kim Jong-un, Soeharto, Richard Nixon.

e. Indikator Gaya Kepemimpinan Otoriter

Pada suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan serta mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan yang pada inginkan. Indikator gaya kepemimpinan otoriter dari Sutikno (2015) yaitu :

1. Semua keputusan dibuat oleh pemimpin sendiri.
2. Pemimpin merinci tugas-tugas bawahan.
3. Dalam berinteraksi dengan bawahan, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya, yang membuatnya lebih bersifat subjektif.
4. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau memberikan pendapat, namun hanya sebagai formalitas belaka.
5. Memantau pekerjaan bawahan dengan ketat.

2.1.5 Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Riadi (2020) mengatakan bahwa pelatihan kerja adalah suatu proses metodis yang mengajarkan atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga karyawan menjadi lebih terampil, berkinerja lebih baik, dan memiliki tanggung jawab yang lebih baik. Pembelajaran digunakan sebagai mekanisme formal dalam pelatihan untuk mewujudkan perubahan perilaku yang bertujuan mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Untuk menyebarkan pola sikap seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan, atau perilaku guna mencapai standar yang diharapkan, pelatihan dapat bersifat prosesual atau berdasarkan pengalaman. Tujuan pelatihan adalah untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan efisiensi dan pengetahuan yang lebih besar. Program pelatihan adalah serangkaian acara yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan lamaran pekerjaan seorang karyawan. Istilah "efektivitas acara pelatihan" mengacu pada sejauh mana program pelatihan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

b. Tujuan Pelatihan Kerja

Dari Widodo (2015), tujuan pelatihan kerja merupakan buat menaikkan produktivitas, kualitas, mendukung perencanaan sendok makan, menaikkan moral anggota, menyampaikan kompensasi yang tidak langsung, menaikkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluwarsa kemampuan serta

pengetahuan personel, mempertinggi perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

c. Manfaat pelatihan

Menurut Siagian dalam bukunya MSDM (2014), terdapat tujuh manfaat acara pembinaan dan pengembangan, yaitu:

1. Meningkatkan efisiensi kerja otoritatif secara komprehensif.
2. Menjalin hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan.
3. Terjadi interaksi dinamis yang lebih cepat dan menakjubkan.
4. Meningkatkan jaminan seluruh dokter spesialis di asosiasi.
5. Mendukung mentalitas terbuka dewan.
6. Bekerja dengan catatan korespondensi yang layak.
7. Menumbuhkan rasa solidaritas dan hubungan kekeluargaan.

d. Metode pelatihan

Menurut (Kastori, 2023) terdapat dua metode training secara umum , menjadi berikut:

1. Melakukan persiapan secara langsung, khususnya memberikan panduan dalam hal bekerja secara langsung sambil mencoba mempersiapkan perwakilan bagaimana menjalankan bisnis mereka yang sedang berjalan. misalnya pendidikan, revolusi, pekerjaan sementara.
2. Persiapan *off the gig*, yaitu teknik persiapan di luar jam kerja. Modelnya adalah alamat, rekaman, persiapan ruang depan, berpura-pura, analisis kontekstual, rekreasi, penyelidikan otonom, praktik pusat penelitian, dan acara di udara terbuka.

e. Indikator pelatihan

Indikator pelatihan kerja menurut Husna (2019) yakni sebagai berikut :

1. Pelatih. Karena pada umumnya instruktur fokus pada peningkatan keterampilan, maka instruktur yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus memiliki kualifikasi yang memadai di bidangnya, berkepribadian, dan kompeten. Selain itu, pendidikan instruktur harus prima dalam menyampaikan pelatihan.
2. Peserta. Peserta pelatihan tentunya harus dipilih berdasarkan kriteria tertentu dan kualifikasi yang relevan. Selain itu, peserta pelatihan harus semangat mengikuti pelatihan.
3. Materi. Pelatihan SDM terdiri dari materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan perusahaan dalam pelatihan SDM. Materi pelatihan juga harus terkini agar peserta dapat memahami permasalahan yang muncul di lingkungan saat ini.
4. Metode. Jika metode pelatihan yang digunakan sesuai dengan jenis konten dan komponen pelatihan yang akan diikuti oleh peserta, maka kegiatan pelatihan SDM akan lebih mungkin berhasil.
5. Target. Menentukan target pada pelatihan, terutama dalam hal perencanaan suatu tindakan (action plan) dan penempatan sasaran.

2.1.6 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Candrawardhani (2024), kompensasi merujuk kepada semua bentuk imbalan yang diterima oleh pegawai, baik berupa benda maupun bukan

benda. Pemberian kompensasi bisa dalam bentuk hadiah atau *reward*, bayaran atau bahkan barang. Memberikan kompensasi dianggap sebagai elemen krusial bagi pegawai karena jumlahnya dapat menjadi indikator penilaian terhadap mereka dalam perusahaan tersebut.

b. Keuntungan kompensasi

Maulinda (2019) berpendapat yakni kompensasi yang diperoleh pegawai dipastikan menimbulkan dampak baik serta memberikan profit, baik itu untuk instansi atau diri sendiri tentu. Impact yang instansi terima dapat berupa :

1. Semangat pegawai untuk meraih prestasi lebih.
2. Lebih mudah mencari pegawai yang berkualitas.
3. Mengharumi nama instansi.
4. Instansi akan lebih mudah dalam menerima pekerja baru yang berkualitas.
5. Administrasi serta peraturan hukum dapat lebih mudah beroperasi.

c. Tujuan Kompensasi

Maulida (2019) Kompensasi diberikan oleh instansi kepada para pegawai dengan tujuan sebagai berikut:

1. Mempertahankan pegawai yang berkinerja baik. Mempertahankan pegawai yang dianggap mampu dan berkualitas agar dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama. Hal ini juga membantu meminimalkan pergantian pegawai.
2. Temukan pegawai yang baik. Menawarkan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dibandingkan dengan bisnis atau organisasi lain merupakan salah

satu cara bagi suatu instansi untuk menarik pegawai berkualitas atau calon pelamar.

3. Mengklaim bahwa lembaga tersebut adalah tempat yang adil. Keadilan dalam hubungan antara manajemen dan pegawai adalah tujuan lainnya. Hal ini juga diharapkan menjadi hadiah bagi asosiasi atas apa pun yang sudah dilakukan atau dibaktikan oleh seorang pekerja kepada instansi. Oleh karena itu, gaji yang adil, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya. bisnis benar-benar mempertimbangkannya.
4. Menghaluskan port. Tujuan ini diharapkan, jika suatu organisasi merencanakan atau menyelenggarakan program remunerasi yang bijaksana maka akan membantu instansi memperoleh serta mempertahankan SDM pada tingkat biaya yang masuk akal. Penggunaan insentif, bonus, upah yang kompetitif, etos kerja yang meningkat di kalangan pegawai akan membantu bisnis mencapai keseimbangan.
5. Jalankan prosedur hukum. Ada juga batasan hukum yang diberlakukan oleh undang-undang yang diatur oleh pemerintah dalam administrasi kompensasi yang harus ada dalam setiap bisnis. Oleh karena itu, administrasi hukum juga menjadi tujuan dari ketentuan administrasi ini dalam suatu perusahaan.
6. menimbulkan perubahan positif dalam pola pikir dan perilaku. Perusahaan berharap dengan memberikan kompensasi yang adil dan memadai kepada karyawan, mereka mampu menunjukkan perilaku dan sikap positif, sehingga berdampak pada peningkatan keuntungan dan output dalam

bekerja. Kerja bagus, keandalan, pengalaman, kewajiban, dan perspektif berbeda bisa lebih tinggi berkat dihargai melalui kantor kuat instansi.

d. Macam-macam Kompensasi

Menurut (Maulida, 2019) ada beberapa macam upah yang diberikan kepada pekerja atau individu dari suatu organisasi atau asosiasi. Jenis pemulihan berikut diberikan kepada perwakilan:

1. Kompensasi langsung. Pembayaran langsung merupakan berbagai macam karakter yang tidak merata seperti uang tunai, tunjangan berbeda, THR, motivator, komisi, imbalan, angsuran pelaksanaan, pembagian manfaat organisasi, dan peluang investasi.
2. Kompensasi tidak langsung. Dapat berupa dana yang akan diberikan pada pegawai dengan cara tidak langsung contohnya memberikan kesempatan pada pegawai sebagai perwakilan pada acara seperti jaminan kesejahteraan, namun angsurannya dilakukan oleh kantor
3. Kompensasi non-moneter. Jenis kompensasi ini tidak ada hubungannya dengan uang tunai, melainkan gaji yang bisa berdampak positif dan signifikan bagi pekerja. Misalnya, organisasi yang memberikan kemampuan persiapan yang representatif, kepuasan terhadap ruang kerja, mempunyai pengawasan yang profesional dan mumpuni, kelompok kerja yang solid dan mantap, cara berprofesi yang tegas, cuti yang lebih banyak, jam kerja yang fleksibel, dan penghargaan atas prestasi pekerjanya. Selain itu, nama besar suatu organisasi juga bisa menjadi upah non-moneter bagi para pekerjanya.

Hal ini karena reputasi suatu organisasi dapat meningkatkan validitas orang tersebut.

e. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Rizki (2022) yaitu sebagai berikut:

1. Tarif honor per jam digunakan untuk upah dan gaji terafiliasi. Upah ditentukan oleh kinerja seorang pegawai di tempat kerja. Dalam kebanyakan kasus, biaya berlaku untuk tarif tahunan, bulanan, atau mingguan.
2. Bonus adalah uang tambahan yang dibayarkan kepada pegawai agen di luar atau di samping gaji rutin mereka.
3. Tunjangan biasanya berupa iuran untuk asuransi kesehatan, pendidikan, tunjangan cuti kerja, dan tunjangan terkait pekerjaan lainnya.
4. Fasilitas biasanya merupakan hal yang dibutuhkan pekerja untuk berkolaborasi menggunakan kendaraan dan area parkir.

2.2 Penelitian Terdahulu

Perolehan penelitian ini menghasilkan suatu acuan bagi peneliti setelahnya yang dapat berguna serta mendukung dan memberikan gambaran yang cukup. Berikut ini adalah daftar penelitian sebelumnya:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul	Variable	Hasil Penelitian
1	Inova & Ratna Dwi Jayanti (2020)	Dampak Kompetensi serta Kompensasi Pada Kinerja Pegawai PT.Maana	Kompetensi (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi serta kompensasi berdampak secara positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul	Variable	Hasil Penelitian
		Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang		
2	Rostiana & Iskandar (2020)	Analisis Kompetensi serta Kompensasi Pada Kinerja Pegawai di PT Gembala Sriwijaya Jakarta	Kompetensi (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi serta Kompensasi berdampak masing-masing pada kinerja pegawai.
3	Sari (2016)	Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Anggaran II-Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan.	Motivasi (X1) Pelatihan dan Pengembangan (X2) Kinerja (Y).	Motivasi, pelatihan dan pengembangan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Anggaran II-Direktorat.
4	Mundakir & Zainuri (2018)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) kinerja Pegawai (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara tidak langsung antara kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul	Variable	Hasil Penelitian
5	Genot Agung Busono (2016)	Pengaruh Sistem Pelatihan dan Pengembangan karyawan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Persada Sawit Mas	Pelatihan (X1) Pengembangan (X2) Kinerja pegawai (Y)	sistem pelatihan dengan kinerja karyawan yang dilakukan sebelumnya diperoleh hasil signifikan.
6	Monce Brury (2016)	Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivation serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor SAR Sorong	Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) Motivasi Kerja (X3) Kepuasan Kerja (X4) Kinerja (Y)	Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.
7	Nuriani Ritonga (2019)	Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pt. medan cemerlang, sukses mantap.	Kompensasi (X1), Kompetensi (X2) Kinerja (Y)	1. Pt sukses cemerlang mantap, kinerja pegawainya meningkat dengan adanya kompensasi. 2. menunjukkan secara parsial bahwa kinerja pegawai pt mantap sukses cemerlang, tidak dipengaruhi oleh kompetensi.
8	Johannes (2014)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia,tbk (regional sales manado).	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti (tahun)	Judul	Variable	Hasil Penelitian
9	M. Fizardian Arismunandar & Khair, (2020)	Analisis Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	Kompensasi (X1) Analisis Jabatan (X2) Pola Pengembangan Karir (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Perolehan yakni menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara parsial, analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, pola pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompensasi, analisis pekerjaan dan pola pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamau.
10	Prastyo & Sudiro (2016)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Pegawai Departemen Assembling PT Industri Kereta Api (Persero) Kota Madiun	Pelatihan (X1) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian ini yakni variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai

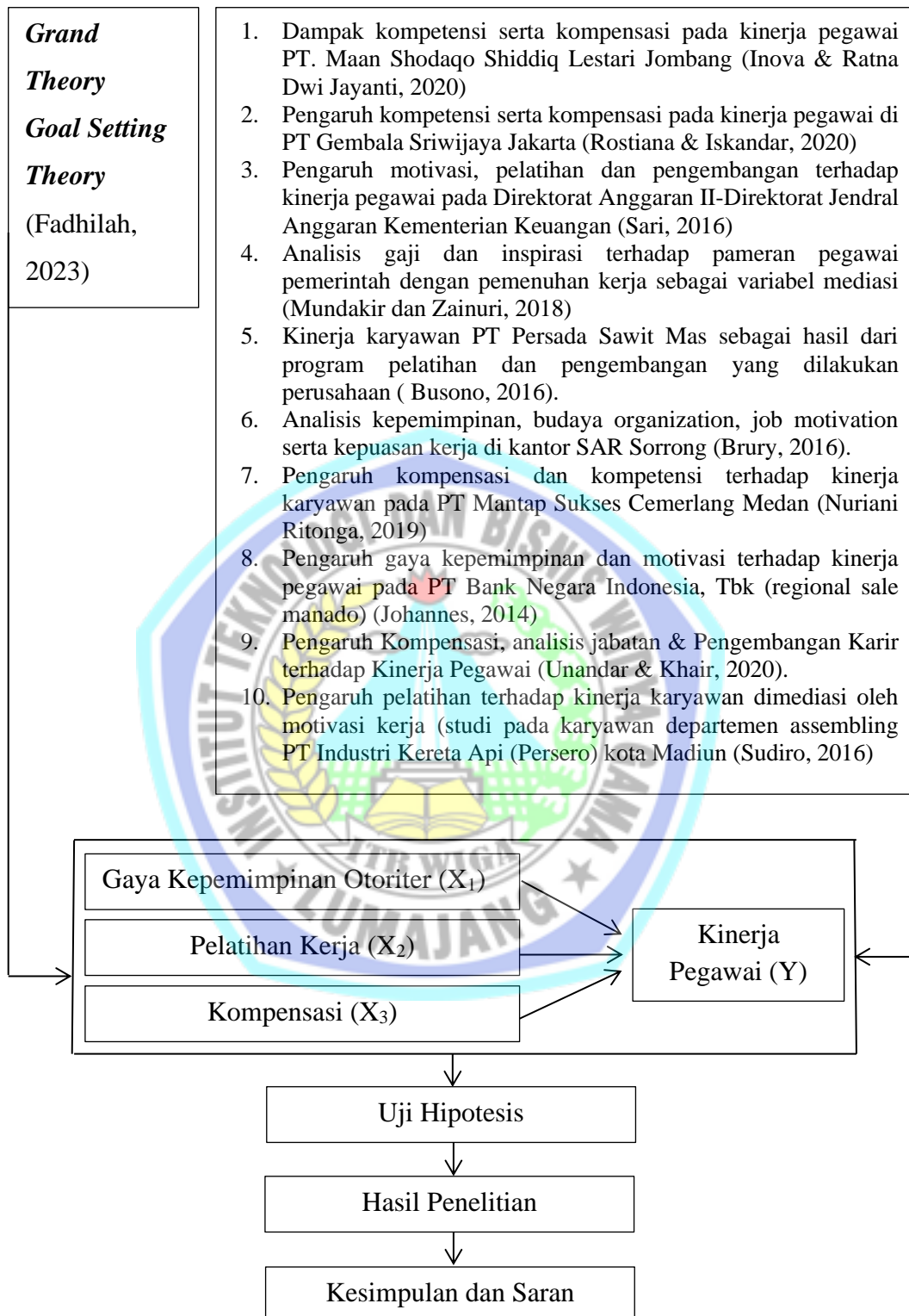
Sumber : Data diolah Peneliti Tahun 2024

2.3 Kerangka Penelitian

2.3.1 Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir adalah premis eksplorasi yang menggabungkan perpaduan hipotesis, persepsi, realitas, dan survei tulisan yang akan dijadikan alasan untuk melakukan komposisi logis. Dengan cara ini, sebuah sistem tercipta sambil memahami ide-ide eksplorasi. Sistem penalaran juga dapat dianggap sebagai persepsi sebagai suatu graf yang saling berhubungan. Konsekuensinya, struktur penalaran dapat dianggap sebagai aliran strategis yang melalui penelitian. Meskipun demikian, sistem perincian logis juga dapat mencakup pemfokusan yang membandingkan faktor-faktor (Ramadhan, 2023). Terdapat bebas dan variabel terikat yang saling mempengaruhi. variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan otoriter, pelatihan kerja serta kompensasi. Sedangkan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. sekaran (Sugiyono, 2019: 72) berkata yakni “paradigma adalah contoh konseptual perihal bagaimana teori bekerjasama menggunakan beberapa faktor yang sudah diidentifikasi untuk persoalan yang penting”

Dapat disimpulkan bahwa beberapa dasar pemikiran pada penelitian ini disusun dari dasar suatu fakta, observasi, serta kajian pustaka hingga dapat dijadikan pemikiran yang teratur nan kuat. Rangkuman penelitian dapat dilihat pada gambar berikut :

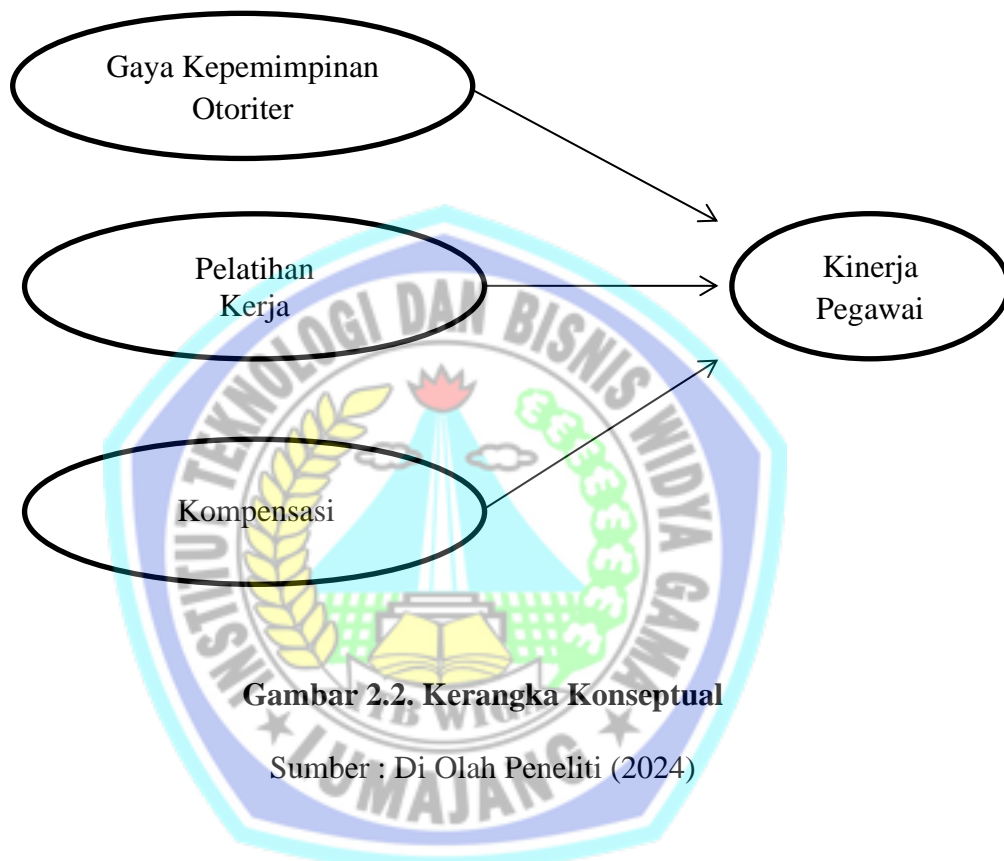


Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Di Olah Peneliti (2024)

2.3.2 Kerangka Konseptual

Sesuai gambar 2.1 pada kerangka pemikiran maka bisa disimpulkan kerangka konseptual mirip di gambar berikut :



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual

Sumber : Di Olah Peneliti (2024)

Berdasarkan gambar 2.2 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan otoriter, pelatihan kerja dan kompensasi. Kemudian variabel dependen yakni kinerja pegawai. Penelitian ini mempunyai tujuan yakni mengetahui apakah ada imbas gaya kepemimpinan otoriter, pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kodim 0821 Lumajang.

2.4 Hipotesis

Seperti yang dikemukakan oleh Syafnidawaty (2020), spekulasi atau anggapan mendasar yang merupakan solusi singkat terhadap suatu permasalahan yang masih mungkin terjadi karena realitasnya tetap harus dibuktikan. Validitas dugaan tanggapan ini akan dievaluasi menggunakan data yang dikumpulkan dari penelitian. Itu adalah kebenaran sementara. Pernyataan atau proposisi yang menegaskan adanya hubungan tertentu antara sejumlah fakta disebut juga hipotesis. Dalam penelitian sosial, proposisi ini akan memandu proses pengembangan hipotesis. Berdasarkan uraian sebelumnya, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

2.4.1 Hipotesis Pertama

Suatu organisasi, perusahaan atau instansi pasti akan membutuhkan seorang pemimpin yang baik untuk mencapai sebuah tujuan dan keberhasilan. Pengaruh kepemimpinan sangat menentukan hasil serta kualitas para bawahannya. Tanpa adanya pemimpin, bawahan tidak akan berhasil dengan baik. Kepemimpinan harus memberikan arahan terhadap usaha semua pegawainya dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan dan begitu sangat berdampak terhadap kinerja pegawai. Di kodim 0821 Lumajang ini, menggunakan gaya kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan otoriter menurut Hasibuan (2016:171) merupakan kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan atau jikalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang.

Hasil penelitian tersebut dapat dibuktikan dengan penelitian yang telah dilaksanakan yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT”, Sasingkelo (2016) mengkaji topik tersebut. Horiguchi Sinar Insani yang menyatakan berpengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani di Kabupaten Minahasa Utara Provinsi Sulawesi Utara secara parsial. Penelitian yang dipimpin oleh Darmawan (2024) berjudul Dampak Gaya Kewenangan Diktator dan Tempat Kerja Non Aktual terhadap Presentasi PT. Karyawan Sumber Perintis Ragampangan. Perolehan pada penelitian ini memberikan hasil yaitu kepemimpinan otoriter serta suasana kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja pegawai bisa dibuktikan menggunakan hipotesis. Maka hipotesis pertamanya di penelitian ini yakni :

H_1 : Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kodim 0821 Lumajang.

2.4.2 Hipotesis Kedua

Pegawai atau prajurit dapat memperoleh manfaat dari program pelatihan kerja dengan memperoleh keterampilan, pengetahuan, atau pengalaman yang akan memudahkan mereka dalam menjalankan tanggung jawabnya. Pelatihan kerja memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan kerja akan meningkatkan kualitas pegawai itu sendiri. Pelatihan kerja dilakukan untuk mengurangi resiko,

kesalahan yang terjadi tanpa sengaja atau menghindari kecelakaan kerja dan serta untuk menambah ilmu pengetahuan serta wawasan para pegawainya.

Perolehan tersebut dapat didukung oleh penelitian yang dilakukan Rachmawati, (2016). Dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT.Trias Sentosa yang menghasilkan yakni pelatihan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Trias Sentosa. Penelitian yang dilakukan oleh Prastyo & Sudiro (2016) dengan judul pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja (studi pada karyawan departemen sssembling PT Industri Kereta Api (Persero) kota Madiun" dengan hasil secara parsial variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu pada variabel Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai bisa dibuktikan dengan hipotesis. Maka hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu :

H₂ : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kodim 0821 Lumajang.

2.4.3 Hipotesis Ketiga

Setiap pegawai yang bekerja, pasti mengharapkan suatu kompensasi yang sesuai dengan beban pekerjaannya. Kompensasi sudah menjadi salah satu motivasi bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga para pegawai tidak ragu dalam meningkatkan kreativitasnya dalam bekerja, oleh karena itu apabila kreativitas pegawai bisa meningkat maka kompensasi

bisa meningkat pula. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan atau instansi kepada pegawainya, maka akan semakin tinggi usaha para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian yang telah dilaksanakan Cipto (2018) mengidentifikasi yakni kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rostiana & Iskandar (2020) yang berjudul pengaruh kompetensi serta kompensasi pada kinerja pegawai di PT Gembala Sriwijaya Jakarta dan menyatakan bahwa kompetensi serta kompensasi berdampak masing-masing pada kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu pada variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai bisa dibuktikan menggunakan hipotesis. Maka hipotesis ketiganya yaitu :

H₃ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kodim 0821 Lumajang.