

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Pada landasan teori berisi teori-teori yang mendukung dan berkaitan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bandar Udara

Bandara atau bandar udara yang juga populer disebut dengan istilah airport merupakan sebuah fasilitas dimana pesawat terbang seperti pesawat udara dan helikopter dapat lepas landas dan mendarat. Suatu bandar udara yang paling sederhana minimal memiliki sebuah landasan pacu atau helipad (untuk pendaratan helikopter), sedangkan untuk bandara-bandara besar biasanya dilengkapi berbagai fasilitas lain, baik untuk operator layanan penerbangan maupun bagi penggunanya seperti bangunan terminal dan hanggar.

Bandar udara menurut Annex 14 dari ICAO (International Civil Aviation Organization) adalah area tertentu didaratan atau perairan (termasuk bangunan, instalasi dan peralatan) yang diperuntukkan baik secara keseluruhan atau sebagian untuk kedatangan, keberangkatan dan pergerakan pesawat. Sedangkan definisi bandar udara menurut PT (Persero) Angkasa Pura I adalah lapangan udara, termasuk segala

bangunan dan peralatan yang merupakan kelengkapan minimal untuk menjamin tersedianya fasilitas bagi angkutan udara untuk masyarakat.

Pada masa awal penerbangan, bandara hanya sebuah tanah lapang berumput yang bisa di darati pesawat dari arah mana saja tergantung arah angin. Pada masa Perang Dunia I, bandara mulai dibangun permanen seiring meningkatnya penggunaan pesawat terbang dan landas pacu mulai terlihat seperti sekarang. Setelah perang, bandara mulai ditambahkan fasilitas komersial untuk melayani penumpang.

Bandara memiliki kode IATA dan ICAO yang berbeda satu sama lain. Kode bisa diambil dari berbagai hal seperti nama bandara, daerah tempat bandara terletak, atau nama kota yang dilayani. Kode yang diambil dari nama bandara mungkin akan berbeda dengan namanya yang sekarang karena sebelumnya bandara tersebut memiliki nama yang berbeda.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi, terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya (Stogdill dalam Sutikno, 2014). Stogdill menyatakan bahwa, kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya. Beberapa pengertian kepemimpinan menurut pendapat para ahli, menurut Sanusi dan Sutikno (2014) adalah berikut ini:

- a. Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama (Rauch & Behling).
- b. Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok (George P. Terry).
- c. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum (H. Koontz dan C. Donnell).
- d. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan (Ordway Tead).

Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang – orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinya.

Teori-teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:

a. Teori Sifat

Teori ini penekanannya lebih pada sifat-sifat umum yang dimiliki pemimpin yaitu sifat-sifat yang dibawa sejak lahir. Menurut teori sifat, hanya individu yang memiliki sifat-sifat tertentu yang bisa menjadi pemimpin. Teori ini menegaskan ide bahwa beberapa individu dilahirkan memiliki sifat - sifat tertentu yang secara alamiah menjadikan mereka seorang pemimpin. Sifat – sifat tertentu efektif didalam situasi tertentu dan ada pula sifat – sifat tertentu yang berkembang akibat pengaruh situasi organisasi (Sutikno, 2014). Sebagai contoh sifat kreativitas akan berkembang jika seorang pemimpin berada di dalam organisasi yang fleksibel dan mendorong kebebasan berekspresi, dibandingkan dalam organisasi yang birokratis. Tiga sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu kepercayaan diri, kejujuran, dan integritas, serta motivasi (Sutikno, 2014).

b. Teori Perilaku

Teori ini lebih terfokus pada tindakan – tindakan yang dilakukan pemimpin dari pada memperhatikan atribut yang melekat pada diri seorang pemimpin. Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seseorang ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

c. Teori Situasional

Teori ini mengatakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah berbeda – beda, tergantung dari situasi yang sedang dihadapi. Karakteristik menurut Sutikno (2014) merupakan kematangan bawahan sebagai kunci pokok situasi yang menentukan keefektifan perilaku seorang pemimpin. Menurut mereka, bawahan memiliki tingkat kesiapan dan kematangan yang berbeda – beda sehingga pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya, agar sesuai dengan situasi kesiapan dan kematangan bawahan. Kepemimpinan yang berhasil bergantung kepada penerapan gaya kepemimpinan terhadap situasi tertentu (Sutikno, 2014). Sehingga suatu gaya kepemimpinan akan efektif apabila gaya kepemimpinan tersebut digunakan dalam situasi yang tepat.

d. Teori Jalan – Tujuan

Menurut teori ini nilai strategis dan keefektifan seorang pemimpin didasarkan pada kemampuannya dalam menimbulkan kepuasan dan motivasi anggotanya dengan penerapan hadiah. Tugas pemimpin menurut teori ini adalah bagaimana bawahan bisa mendapatkan hadiah atas kinerjanya dan bagaimana seorang pemimpin menjelaskan dan mempermudah jalan menuju hadiah tersebut. Pemimpin berusaha memperjelas jalur

menuju tujuan yang diinginkan oleh organisasi sehingga bawahan tahu ke mana harus mengerahkan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pemimpin juga memberikan hadiah yang jelas bagi prestasi bawahan yang telah memenuhi tujuan organisasi sehingga bawahan termotivasi.

e. Teori Kelebihan

Teori ini beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu:

- 1) Kelebihan rasio adalah kelebihan menggunakan pikiran, kelebihan dalam pengetahuan tentang hakikat tujuan dari organisasi, dan kelebihan dalam memiliki pengetahuan tentang cara-cara menggerakkan organisasi, dan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.
- 2) Kelebihan rohaniah artinya seorang pemimpin harus mampu menunjukkan keluhuran budi pekertinya kepada bawahannya. Seorang pemimpin harus mempunyai moral yang tinggi karena pada dasarnya pemimpin merupakan panutan para pengikutnya. Segala tindakan, perbuatan, sikap dan ucapan hendaknya menjadi teladan bagi para pengikutnya.

- 3) Kelebihan badaniah artinya seorang pemimpin hendaknya memiliki kesehatan badaniah yang lebih dari para pengikutnya sehingga memungkinkannya untuk bertindak dengan cepat. (Sutikno, 2014).

Kepemimpinan menurut Kartono (2014) adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir. Kartono (2014) berpendapat, terdapat indikator yang dimiliki oleh kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan analisis dan 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.
- b. Kemampuan komunikasi dan mendengarkan

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.

c. Kemampuan mendelegasikan tugas dan wewenang

Pendelegasian wewenang merupakan salah satu konsep penting dalam kepemimpinan manajemen. Pendelegasian membantu pemimpin bekerja lebih efisien dengan memberikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahan maka pemimpin dapat lebih memfokuskan diri pada pekerjaan yang lebih penting. Dengan kata lain pendelegasian membantu pemimpin untuk melakukan prioritas kerja.

d. 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.

e. 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.

f. 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

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk manusia yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja dan loyalitas kerja kepada suatu perusahaan ataupun organisasi.

Pengertian Pengembangan SDM menurut para ahli:

- a. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi dimasa yang akan datang (Price, 2011).
- b. Pengertian pengembangan sumber daya manusia menurut Bangun (2012), pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

- c. Pengertian pengembangan sumber daya manusia menurut (Priansa, 2014), pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi.
- d. Pengertian pengembangan sumber daya manusia menurut Rowley dan Jackson (2012), pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.

Pengembangan sumber daya manusia ini sangat penting bagi organisasi/perusahaan dan juga bagi karyawan yang bersangkutan. Karyawan perlu mengikuti perkembangan terbaru dalam industri untuk dapat bertahan dari persaingan yang ketat. Sedangkan perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang terampil dan memiliki pengetahuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasinya. Karyawan merupakan aset yang paling berharga dan benar-benar merupakan tulang punggung suatu organisasi. Setiap karyawan memiliki peranannya tersendiri dalam berkontribusi terhadap keberhasilan ataupun kegagalan organisasinya. Tanpa karyawan dalam suatu organisasi bahkan mesin terbaik dengan

teknologi terbaru dan tercanggih pun tidak akan berfungsi. Oleh karena itu, setiap individu yang berada didalam organisasi merupakan sumber daya sangat penting yang harus dihargai, dipelihara serta dipertahankan. Karena karyawan adalah sumber daya yang sangat penting atau dapat dikatakan sebagai sumber daya yang sangat baik bagi suatu organisasi atau perusahaan, manajemen pada suatu organisasi ataupun pemilik perusahaan harus menginvestasikan waktu dan sumber daya mereka dalam pelatihan dan pengembangan tenaga kerja atau karyawan yang dimilikinya agar menjadi sumber daya manusia yang diperlukan dikemudian hari.

Sumber daya manusia atau karyawan harus dikembangkan dan dipersiapkan untuk menghadapi situasi dan tantangan dimasa mendatang bahkan untuk menghadapi situasi terburuk sekalipun. Jadi pada dasarnya, pengembangan sumber daya manusia atau Human Resources Development dapat didefinisikan sebagai inisiatif bersama antara pekerja dan pemberi kerja (atau manajemen perusahaan) untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu yang ada. Karyawan juga akan mengembangkan rasa keterikatan terhadap organisasi sebagai hasil dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia ini. Pengembangan sumber daya manusia ini tidak hanya terbatas pada tugas tertentu, tetapi bertujuan untuk meningkatkan kepribadian dan sikap mereka untuk

pertumbuhan menyeluruh yang akan membantu mereka menghadapi tantangan masa depan. Ini mengubah pola pikir karyawan dan membuat mereka lebih menantang atau bersaing. Organisasi atau perusahaan harus mendorong karyawannya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan karyawan. Demikian juga karyawan juga harus menganggap serius setiap kegiatan peningkatan keterampilan atau aktivitas pengembangan sumber daya manusia yang diselenggarakan oleh perusahaan.

Menurut Bangun (2011) terdapat indikator pengembangan sumber daya manusia yaitu:

a. Disiplin

Disiplin merupakan salah satu fungsi sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan tujuan yang maksimal.

b. Pengetahuan dan penguasaan pegawai terhadap prosedur kerja

Kesiapan mental intelektual baik berwujud kemampuan, kematangan sikap dan pengetahuan maupun keterampilan yang dapat digunakan pegawai untuk memenuhi prosedur kerja.

c. Pengetahuan dan penguasaan pegawai terhadap tugas yang diberi

Mampu menjalankan sesuatu tugas yang diberikan yang dapat digunakan untuk memenuhi tugas yang telah diberikan.

- d. Kecepatan dan ketepatan pegawai dalam melaksanakan tugas

Untuk mengetahui standar mutu produktivitas perusahaan dan dan mampu membuat perencanaan jadwal tugasnya sehingga mampu mempengaruhi kecepatan dan ketepatan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

4. Motivasi Kerja

Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan bantuan orang lain. Manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya. Pimpinan organisasi atau perusahaan merupakan orang yang bekerja dengan bantuan dari para bawahannya yaitu karyawan. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban dari seorang pimpinan untuk mengusahakan agar para karyawan berprestasi. Kemampuan bawahan untuk dapat berprestasi disebabkan dengan adanya dorongan atau motivasi. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi (Miftahun & Sugiyanto 2010). Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik - baiknya. Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja.

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori motivasi telah dibahas dan di konsep oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi di definisikan oleh Saraswathi (2011) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan

organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses di mana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi (Wan & Tan, 2013).

Aspek-aspek motivasi kerja antara lain:

- a. Adanya kedisiplinan dari karyawan yaitu sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas - aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan - keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan
- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik
- c. Kepercayaan diri perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berpikir positif dalam menghadapi

kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

- d. Daya tahan terhadap tekanan reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.
- e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala risiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

3 aspek motivasi kerja menurut (Ella, 2015):

- 1). Perilaku (Direction of behavior)
- 2). Tingkat Usaha (Level of effort)
- 3). Tingkat Kegigihan (Level of persistence)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (direction of behavior), tingkat usaha (level of effort), tingkat kegigihan (level of persistence), keinginan, kebutuhan, rasa aman.

Faktor-faktor motivasi kerja (Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

a. Faktor Motivasi

Faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.

b. Faktor penyehat

Faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Faktor lain mengenai motivasi menurut (Wirawan, 2013) yaitu:

- a. Supervise
- b. Hubungan interpersonal
- c. Kondisi kerja fisik
- d. Gaji
- e. Kebijakan dan praktik perusahaan
- f. Benefit dan sekuritas pekerjaan

Indikator motivasi kerja menurut Fadillah (2013) sebagai berikut:

a. Prestasi

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

b. Penghargaan

Sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika orang tersebut melakukan suatu keunggulan atau prestasi dan atau berhasil dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan.

c. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan dibidangnya.

d. Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

e. Kemajuan dan peningkatan

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan adalah rujukan dari penelitian yang dilakukan sebagai bahan atau sumber penelitian. Akan tetapi tidak diperbolehkan untuk

menjiplak terhadap penelitian terdahulu. Penelitian yang relevan disajikan dalam bentuk tabulasi sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan

No	Nama Peneliti	Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Rumlawati	2016	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di STIE AMKOP Makasar	Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di STIE AMKOP Makasar.	Tempat yang digunakan dalam penelitian terdahulu berada di STIE AMKOP sedangkan peneliti melakukan penelitian di Bandar El Tari Kupang
2	Agustiningrum	2012	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	<p>a) Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai setda kota Magelang tahun 2012</p> <p>b) Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Setda</p>	Pada penelitian terdahulu, peneliti melakukan penelitian gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja sedangkan peneliti penelitian penelitian melakukan

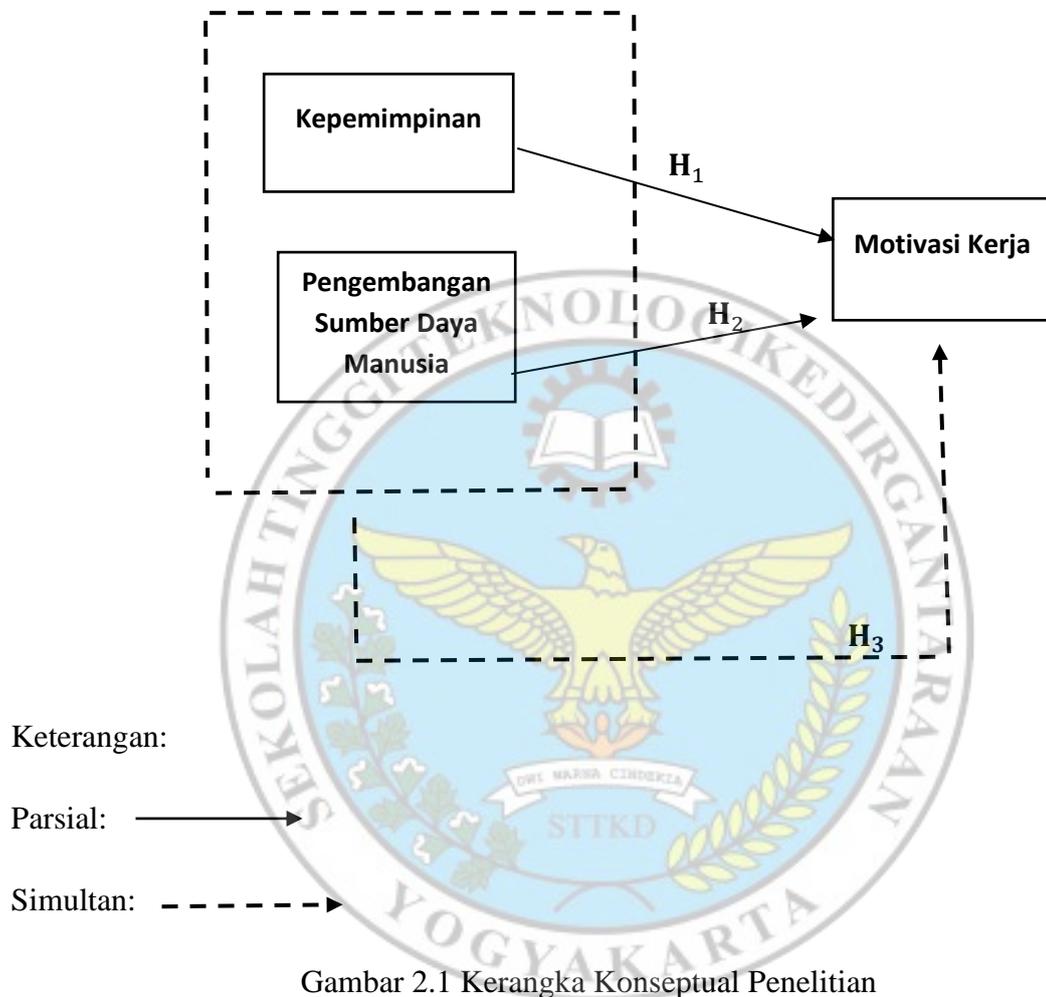
				<p>kota Magelang tahun 2012</p> <p>c) Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Setda kota Magelang</p>	<p>penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja dan tempat yang diteliti pada penelitian terdahulu berada di Magelang sedangkan pada penelitian ini tempat yang digunakan di Bandar El Tari Kupang.</p>
3	Agustin Maria	2012	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah</p>	<p>Variabel Kepemimpinan, Pengembangan SDM, dan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Variabel Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja</p>
4	Tampi	2014	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.</p>	<p>Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>	<p>Dalam penelitian ini variable kepemimpinan secara parsial maupun</p>

			Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado)	kinerja karyawan, sebesar 63,7%	simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Bandar El Tari Kupang.
5	Widiartana	2016	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Sinar Abadi	<p>a) Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar -3,935</p> <p>b) Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 3,430</p> <p>c) Gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 8,358</p>	Dalam penelitian ini peneliti menguji apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada karyawan dan kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap motivasi kerja di Bandar El Tari Kupang.

C. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian kuantitatif, kerangka berpikir operasional menurut Sugiyono (2010), kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah

diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:



D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis Menurut Sugiyono (2014) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Uraian rumusan hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja

Sumber daya manusia menurut (Sutrisno, 2011) adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam

mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan dibutuhkan seorang pemimpin. Menggerakkan sumber daya manusia dalam perusahaan secara efektif tergantung pada cara-cara bagaimana pimpinan bertindak dalam memimpin perusahaan tersebut. Pemimpin mempunyai tugas penting dalam mengelola sumber daya manusia, pemimpin harus menyadari bahwa karyawan merupakan aset yang paling banyak mempengaruhi produktivitas perusahaan. Selain menuntut karyawan untuk bekerja secara optimal agar mencapai tujuan perusahaan, disisi lain perusahaan harus mengerti kebutuhan karyawan. Pemimpin yang baik akan dapat memberikan motivasi yang positif terhadap karyawan. Motivasi kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat sehingga diharapkan pekerjaan akan cepat selesai dan hasilnya lebih baik. Dengan adanya motivasi maka perhatian, pemikiran, tenaga dan kegiatan karyawan dapat diarahkan untuk tujuan dan sasaran yang bermanfaat serta menguntungkan bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Untuk mendorong karyawan agar dapat berprestasi maka setiap karyawan harus memiliki motivasi dan nilai etos yang tinggi terhadap perusahaan. Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu kepemimpinan seorang pemimpin. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting

karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Pemimpin harus memahami setiap perilaku bawahannya yang berbeda-beda. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H₁): Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja di Bandar Udara El Tari Kupang.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia mengarah pada kesempatan –kesempatan belajar yang di desain untuk membantu pekerja, yang berkaitan dengan pengembangannya. Dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas yang menyangkut jumlah sumber daya manusia dan kualitas menyangkut mutu dan kemampuan karyawan.

Perusahaan sering mendapatkan masalah yang timbul berkaitan dengan aspek kualitas, sehingga pengembangan sumber daya manusia dapat menjadi salah satu solusi karena dengan pengembangan sumber daya manusia melalui program-program pelatihan dan pendidikan dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan (diklat) adalah suatu kegiatan untuk

meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan perusahaan, upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif pada karyawan. Menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 2 (H₂): Pengembangan Sumber Daya manusia berpengaruh positif terhadap motivasi kerja di Bandar Udara El Tari Kupang.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja

Keberhasilan atau efektivitas kepemimpinan seseorang tidak saja diukur bagaimana memberdayakan bawahannya akan tetapi juga kemampuannya menjalankan kebijakan perusahaan melalui cara atau gaya kepemimpinannya sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. Untuk itu manajemen perusahaan organisasi harus bisa mewujudkan tujuan organisasi yang baik dan akurat dalam berorganisasi dan menyelesaikan pekerjaan yang maksimal.

Pengembangan sumber daya manusia memiliki peran dalam upaya mengarahkan, mendorong, memotivasi peningkatan/pengembangan kemampuan dan keterampilan para karyawan yang diimplementasikan

pada pekerjaannya untuk mencapai keefektifan sumber daya manusia dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap motivasi kerja apabila pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan secara sistematis artinya adanya upaya untuk memaksimalkan potensi karyawan didalam organisasi, mencurahkan waktu, biaya, dan pemikiran untuk meningkatkan kompetensi penting yang dimiliki oleh para karyawan, meningkatkan keahliannya, serta memperlihatkan bahwa karyawan tersebut berharga bagi organisasi.

Keterkaitan antara kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja akan mempengaruhi terwujud atau tidaknya harapan serta tujuan organisasi. Perusahaan yang memiliki kepemimpinan yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan pengelolaan pengembangan sumber daya manusia yang baik dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 3 (H₃): Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja di Bandar Udara El Tari Kupang.