

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

- 1 Andriansyah Bari, Randy Hidayat : 2022, Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merk Gadget.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang paling mempengaruhi bagi konsumen dalam pengambilan keputusan pembelian merek gadget berdasarkan variabel kebutuhan yang disesuaikan dengan teori hierarki kebutuhan milik Abraham Maslow. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan jumlah 350 responden yang tinggal di Kota Palembang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pada kelompok responden usia 23 – 28 tahun memilih kebutuhan sosial sebagai variabel yang paling mempengaruhi, sedangkan responden kelompok usia 29 – 35 tahun dan responden kelompok usia diatas 36 tahun memilih kebutuhan aktualisasi diri sebagai variabel yang paling mempengaruhi dalam proses pengambilan keputusan merek gadget.

Persamaan :

- a. Penelitian ini Menggunakan Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif.
- b. Penelitian ini menggunakan Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow.

Perbedaan :

- a. Penelitian ini menggunakan ini menganalisis tentang pengambilan keputusan dalam memilih gadget berdasarkan kebutuhan yang mengacu kepada teori Abraham Maslow.

- 2 Sri Handayani, Siswono Haryono, Fauziah : 2020 , Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi inisiatif yang dilakukan pada perusahaan jasa konstruksi yang tergabung dalam GAPANSI (Gabungan Pelaksana Konstruksi Indonesia) Kabupaten Kebumen untuk meningkatkan motivasi kerja dan ciri-ciri dimensi kebutuhan Maslow. Kuesioner digunakan sebagai sumber data untuk gaya penelitian deskriptif ini. Jumlah penduduk berjumlah 167 orang, dan mereka semua adalah pekerja di Perusahaan Jasa Konstruksi Anggota GAPANSI (Persatuan Pelaksana Konstruksi Seluruh Indonesia) Kabupaten Kebumen. Dengan menggunakan strategi purposive sampling, yaitu memilih sampel dari populasi sesuai dengan tujuan penelitian, 44 karyawan dijadikan sampel penelitian. Uji validitas menggunakan korelasi bivariat antara masing-masing indikator dan total skor konstruk pada kuesioner dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan persyaratan koefisien korelasi minimal 0,6 adalah dua contoh teknik pengujian data menggunakan perangkat lunak komputer

seperti SPSS. Semua variabel memiliki nilai p 0,05 dan oleh karena itu dianggap valid dan memenuhi syarat untuk diproses lebih lanjut berdasarkan uji validitas. Nilai alpha cronbach untuk tuntutan fisiologis adalah 0,842, keamanan 0,861, sosial 0,730, harga diri 0,871, dan aktualisasi diri 0,905, menurut hasil uji reliabilitas. karena nilai cronbach's alpha yang diperoleh semuanya lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel merupakan alat ukur yang kuat dengan reliabilitas atau konsistensi yang tinggi. Berdasarkan temuan analisis responden, jelas bahwa keinginan untuk dihargai, seperti yang ditunjukkan oleh perbedaan rata-rata terbesar, adalah yang mendorong motivasi karyawan di tempat kerja di atas semua faktor lain, yaitu persyaratan sosial.

Persamaan :

- a. Penelitian ini menggunakan teori kebutuhan Maslow sebagai dasar dari Penelitian.

Perbedaan :

- a. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif Kuisisioner.
- b. Penelitian ini menganalisis Karyawan Perusahaan Jasa Kontruksi Anggota GAPENSI Kabupaten Kebumen Jawa Tengah.

- 3 Isti Dari Sofianti : 2020 , Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Di Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Dalam penelitian ini DINKOP NTB menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk: 1) Mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang digunakan pada DINKOP NTB; dan 2) Menilai kinerja pegawai pada kantor yang sama di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Peneliti menggunakan desain penelitian kualitatif dengan strategi deskriptif. Dalam penelitian ini, observasi, wawancara, dan dokumentasi merupakan metode penelitian yang digunakan. Sedangkan 1) Reduksi Data dan 2) Tampilan Data merupakan strategi analisis data yang digunakan. 1) Kepemimpinan ataupun DINKOP NTB lebih mengarah pada gaya kepemimpinan yang demokratis dan bebas berdasarkan Situasi Dan Kondisi Di Kantor dalam menentukan gaya kepemimpinannya untuk mengarahkan karyawannya agar mau melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan pendekatan kepemimpinan ini, upaya pembinaan kinerja karyawan dapat dilakukan secara langsung maupun dengan pembinaan melalui berbagai program pelatihan. 2) Faktor pribadi, gaji dan kompensasi yang memberikan gaji atau upah yang seharusnya dibayarkan setiap bulan, aturan tertulis, sanksi dan akibat nyata yang harus ditegakkan dengan sanksi nyata, Karyawan akan berpikir dua kali sebelum melanggar aturan, dan peran atasan membuat bawahan merasa ragu-ragu sehingga mereka pun akan mengikuti kinerja pimpinannya.

Persamaan :

- a. Penelitian ini menggunakan Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif.

- b. Penelitian ini melihat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan :

- a. Penelitian ini menganalisis Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Provinsi Nusa Tenggara Barat, sedangkan penulis menganalisis PT Molindo Raya Industrial.

- 4 Hafid Kurnia Alam, Moch. Al Musadieg, Heru Susilo : 2013 , Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan PT PLN Persero APJ Malang)

Semua partisipan dalam penelitian ini bekerja di PT PLN (Persero) APJ Malang. Metode proporsional random sampling digunakan untuk memilih sampel untuk penyelidikan ini, yang mencakup hingga 44 orang. Analisis jalur adalah metode analisis yang digunakan. Menurut temuan penelitian, sebagian besar gaya kepemimpinan berorientasi tugas secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 38% dan motivasi kerja sebesar 20%. Kemudian, Gaya Kepemimpinan Orientasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 65,8% dan motivasi sebesar 55,1%. Selain itu, Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Gaya Kepemimpinan Orientasi Karyawan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan masing-masing sebesar 32,7% dan Motivasi Kerja sebesar 39,8%. Selain itu, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja sebesar 64,5%.

Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas PT PLN (Persero) APJ Malang harus lebih ditingkatkan karena rata-rata keseluruhan elemen variabel tersebut masih memiliki dampak yang dapat diabaikan.

Persamaan :

- a. Dalam Penelitian ini sama-sama menggunakan teori hierarki kebutuhan milik Abraham Maslow sebagai acuan.

Perbedaan :

- a. Penelitian ini menggunakan metode penjelasan (*explanatory Research*) yang menjelaskan hubungan klausal antar variable-variabel melalui pengujian hipotesis.
- b. Penelitian ini menganalisis PT PLN Persero APJ Malang, sedangkan penulis menganalisis PT Molindo Raya Industrial.

2.2 Landasan Teori

4.2.1 Implementasi

A. Pengertian Implementasi

Kamus Besar Bahasa Indonesia (1997) mendefinisikan istilah "implementasi" secara umum berarti "aplikasi". Tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan tertentu biasanya disebut sebagai implementasi. Sebaliknya,

definisi “implement” yang diberikan oleh kamus Webster sebagaimana dikutip oleh Solichin Abdul Wahab (2004) adalah “to supply means for melaksanakan (memberikan sarana untuk melaksanakan apa-apa), untuk memberikan efek praktek untuk” (menyebabkan dampak atau efek pada sesuatu). Uraian tersebut mengisyaratkan bahwa untuk melaksanakan sesuatu perlu dibarengi dengan sarana prasarana pendukung yang akan mempengaruhi atau berdampak pada sesuatu.

Terdapat pengertian lain mengenai Implementasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli seperti Donald S. Van Metter dan Carl E. Va dalam Widodo (2010) yang memberikan pengertian tentang implementasi yaitu

“Policy implementation refers to all actions taken by both public and private individuals (or groups) with the aim of achieving the goals set forth in earlier policy decisions. This includes ongoing efforts to implement the big and little adjustments required by policy decisions as well as one-time efforts to translate decisions into operational terms.”.

Sementara Mazmanian dan Sabatier dalam Widodo (2010) menjelaskan pengertian Implementasi dengan mengatakan bahwa “

Policy implementation is the study of what actually occurs when a program is passed or formulated. Events and actions that follow the issuance of expansive public policy directives, including the struggle to implement them and their implications for

persons and events”.

Sehingga Joko Widodo (2010) memberikan kesimpulan dari pernyataan keempat tokoh tersebut yaitu

“Implementasi kebijakan adalah studi tentang apa yang sebenarnya terjadi ketika suatu program disahkan atau dirumuskan. Peristiwa dan tindakan yang mengikuti penerbitan arahan kebijakan publik yang luas, termasuk perjuangan untuk mengimplementasikannya dan implikasinya terhadap orang dan peristiwa,”.

Ada berbagai cara untuk melihat implementasi kebijakan yang mencakup banyak entitas dan tingkatan birokrasi. Wahab(2005) menegaskan bahwa implementasi kebijakan dapat dilihat dari perspektif pembuat kebijakan pelaksana lapangan, dan sasaran kebijakan (target group). Menurut Wahab (2005), implementasi akan dikonsentrasikan pada tindakan otoritas dan instansi di lapangan untuk mencapai keberhasilan program. Ini dari sisi pelaksana. Menurut Wahab (2005), implementasi akan lebih memperhatikan “apakah implementasi kebijakan benar-benar meningkatkan gaya hidup mereka dan memiliki pengaruh baik yang bertahan lama terhadap peningkatan kualitas hidup mereka, termasuk pendapatan mereka” dari perspektif sasaran kelompok.

Dalam kaitannya dengan kebijakan, konsep

implementasi sebagaimana dikemukakan pada paragraf sebelumnya menyatakan bahwa kebijakan hanyalah rumusan yang kemudian dipahami secara positif, seperti peraturan perundang-undangan yang kemudian dibungkam dan tidak dijalankan. Namun, agar suatu kebijakan memiliki efek atau hasil dari tujuan kebijakan yang dinyatakan, padadasarnya harus dilaksanakan. Proses mengadopsi suatu kebijakan sulit dilakukan karena ada beberapa isu yang muncul di lapangan yang tidak diantisipasi dalam konsep tersebut. Selain itu, ada masalah lain, seperti implementasi kebijakan yang tidak konsisten.

Kebijakan akan menggunakan model untuk mengungkapkan dengan jelas variabel atau faktor yang memiliki dampak signifikan pada bagaimana kebijakan publik diimplementasikan dan untuk membuat segalanya lebih mudah dipahami. Menurut para ahli, ada banyak model untuk mengimplementasikan kebijakan, termasuk model yang dikembangkan oleh Van Metter dan Van Horn pada tahun 1975, model implementasi George Edward III dari tahun 1980, dan model terakhir yang dikembangkan oleh Mazmanian dan Sabatier (1987). George Edward III (2010) menegaskan bahwa empat elemen, termasuk komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi, dapat

menentukan apakah suatu kebijakan diimplementasikan dengan sukses atau tidak.

a. Komunikasi

Edward III mendefinisikan komunikasi sebagai “proses pemberian pengetahuan komunikator kepada komunikan” dalam Widodo (2010). Menurut Edward III dalam Widodo (2010), para pelaku kebijakan perlu diinformasikan tentang kebijakan publik sehingga mereka dapat mengetahui apa yang perlu mereka persiapkan dan lakukan untuk mengimplementasikan kebijakan tersebut agar maksud dan tujuan kebijakan dapat tercapai sebagaimana dimaksud.

b. Sumberdaya

Menurut Edward III, sumber daya memainkan peran penting dalam seberapa baik kebijakan dijalankan. Sumber daya tersebut, menurut perkiraan Edward III, juga mencakup kewenangan, peralatan, anggaran, dan sumber daya manusia.

a. Sumberdaya manusia

merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi

keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Edward III dalam Widodo(2010) menyatakan bahwa *“If the staff members in charge of enforcing rules lack the resources to execute a good job, no matter how precise and consistent the implementation orders are or how clearly they are communicated, implementation will not be successful.”*.

b. Sumberdaya Anggaran

Edward III dalam Widodo (2010) menyatakan dalam kesimpulan studinya *“The purchase of suitable facilities is constrained by fiscal restrictions and public opposition. This limits the level of service that the implementor can offer the general audience.”*.

Menurut Edward III, terbatasnya anggaran yang tersedia menyebabkan kualitas pelayanan yang seharusnya diberikan kepadamasyarakat juga terbatas.

Edward III menyimpulkan bahwa terbatasnya sumber daya anggaran akan mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Disamping program tidak bisa dilaksanakan dengan optimal, keterbatasan anggaran menyebabkan disposisi para pelaku kebijakan rendah.

c. Sumberdaya Peralatan

Menurut Edward III, gedung, tanah, dan fasilitas

merupakan contoh sumber daya peralatan yang digunakan untuk mengoperasionalkan implementasi suatu kebijakan. Semua sumber daya ini akan mempermudah penyampaian layanan selama implementasi kebijakan.

d. Sumberdaya Kewenangan

Sumberdaya lain yang cukup penting dalam menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan adalah kewenangan.

Menurut Edward III

” Kewenangan (otoritas) internal suatu institusi yang cukup untuk membuat penilaian independen akan berdampak pada bagaimana institusi tersebut mengimplementasikan suatu kebijakan. Ketika mereka menghadapi tantangan dan menginginkan pilihan segera untuk menanganinya, otoritas ini menjadi penting.”

Oleh karena itu, Edward III dalam Widodo (2010), menyatakan bahwa pelaku utama kebijakan harus diberi wewenang yang cukup untuk membuat keputusan sendiri untuk melaksanakan kebijakan yang menjadi kewenangannya.

c. Disposisi

Edward III mendefinisikan disposisi sebagai kemauan, keinginan, dan kecenderungan pelaku kebijakan untuk secara sungguh-sungguh melaksanakan kebijakan guna mencapai tujuan kebijakan yang telah ditetapkan.

Pengangkatan birokrasi dan insentif merupakan variabel yang menjadi perhatian George Edward III dalam Agustinus (2006) tentang disposisi dalam pelaksanaan kebijakan.

d. Struktur Birokrasi

Pelaksanaan kebijakan mungkin masih belum efisien karena sistem birokrasi yang tidak efisien,” kata Edward III. Menurut Edward III, kerangka birokrasi ini mengandung unsur-unsur seperti struktur organisasi, hubungan wewenang, dan lain sebagainya.

4.2.2 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

A. Teori Maslow

Abraham Maslow mengategorikan dan mengurutkan spektrum penuh keinginan manusia yang dialami setiap orang ke dalam lima kelompok fundamental. Tentukan lima tingkatan tuntutan ini yang berfungsi sebagai kekuatan pendorong di balik berbagai perilaku.



Gambar 1.1 Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Keterangan Gambar :

1 Kebutuhan Fisik (Physiological Needs)

Teori motivasi manusia Abraham Maslow berlaku untuk hampir setiap aspek kehidupan pribadi dan sosial kita. Dia percaya bahwa teori motivasi yang beralasan membutuhkan asumsi berikut: Aneh dan tidak biasa bahwa hanya ada satu motif untuk tindakan atau keinginan sadar." Dengan kata lain, seluruh pribadi, bukan hanya satu bagian dari orang, yang didorong oleh motif itu. Ketika seseorang lapar, seluruh orang itu lapar. Saya ingin makan sesuatu, bukan hanya perut saya.

Sebagian besar keinginan dan dorongan manusia saling berhubungan. Ini tidak berlaku untuk kebutuhan dasar

tertentu seperti rasa lapar, tetapi tentu saja berlaku untuk kebutuhan yang lebih kompleks seperti cinta. Sebagian besar penelitian sebelumnya berasumsi bahwa kebutuhan dapat diperiksa secara terpisah dalam hal sifat dan tujuan penelitian. Untuk memahami motivasi sepenuhnya, hasil atau tujuan penelitian yang dilakukan harus ditekankan. Untuk memahami motivasi sepenuhnya, kita perlu menekankan hasil atau tujuan akhir itu sendiri, bukan cara yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Dari berbagai latar belakang budaya, tujuan jauh lebih universal daripada berbagai metode yang digunakan untuk mencapainya. Ini berarti bahwa metode yang digunakan sangat bervariasi antar negara dan budaya, tetapi tujuan akhirnya tampaknya sama.

Manusia dimotivasi oleh seperangkat kebutuhan dasar yang umum bagi semua spesies, tidak berubah, dan berasal dari sumber genetik atau naluriah. Ini adalah konsep dasar yang unik dari perspektif teoretis Maslow. Keinginan ini juga bersifat psikologis, bukan murni fisiologis. Kebutuhan ini adalah inti dari sifat manusia, lemah, mudah terdistorsi, dan dikendalikan oleh pembelajaran, kebiasaan, atau tradisi yang salah. Ini adalah aspek inheren dari sifat manusia yang hanya bisa dilakukan." Tidak heran

pandangan ini menantang kepercayaan banyak orang yang sudah lama berdiri dan cukup mapan bahwa naluri pada dasarnya kuat, tidak berubah, dan jahat. Faktanya, Maslow berpendapat sebaliknya.

Suatu sifat dapat dianggap sebagai kebutuhan dasar jika memenuhi syarat-syarat berikut: 1) Kekurangannya menyebabkan penyakit. 2) Kehadirannya mencegah penyakit. 3) Kesembuhannya menyembuhkan penyakit. 4) Ternyata dalam situasi tertentu yang sangat kompleks dan orang bebas memilih, orang yang membutuhkan lebih mengutamakan kebutuhan ini daripada jenis pemuasan lainnya. 5) kebutuhan tidak aktif, lemah, atau tidak ada secara fungsional pada individu yang sehat;

Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan manusia yang paling mendasar dan dominan. Kebutuhan ini lebih bersifat biologis, seperti oksigen, makanan, air, dan sebagainya. Pemikiran Maslow tentang kebutuhan tubuh sangat dipengaruhi oleh situasi pasca Perang Dunia II. Pada saat itu orang-orang berada dalam keadaan yang sangat menyedihkan. Salah satunya kelaparan. Oleh karena itu, Maslow menganggap kebutuhan fisik lebih penting dari apapun.

Keinginan yang biasa digunakan sebagai titik awal

untuk teori motivasi disebut dorongan fisiologis. Dua jenis penelitian terakhir dapat mengubah cara berpikir yang biasa tentang kebutuhan ini. Pertama, pengembangan konsep homeostasis, dan kedua, gagasan bahwa nafsu makan (pilihan makanan yang disukai) merupakan indikator yang cukup efisien dari kebutuhan atau kekurangan tubuh.

Homeostasis adalah upaya otomatis tubuh untuk mempertahankan aliran darah yang konstan dan normal. Cannon menggambarkan proses ini sebagai: 1) kandungan air dalam darah, 2) kandungan garam, 3) kandungan gula, 4) kandungan protein, 5) kandungan lemak, 6) kandungan kalsium, 7) kandungan oksigen, 8) kandungan ionik (asam-basa). Kesetimbangan) dan 9) suhu konstan darah. Daftar ini dapat diperluas ke mineral lain, hormon, dll. Young telah melakukan penelitian ekstensif tentang rasa yang berkaitan dengan kebutuhan tubuh. Ketika tubuh kekurangan bahan kimia, individu cenderung mengembangkan selera tertentu (dengan cara yang tidak sempurna) atau membutuhkan beberapa unsur makanan yang hilang.

Oleh karena itu tampaknya tidak mungkin dan tidak ada harapan untuk membuat daftar kebutuhan fisiologis dasar, karena jumlahnya bisa berapa saja, tergantung pada tingkat kekhususan deskripsi. Tidak dapat diasumsikan

bahwa semua kebutuhan fisiologis bersifat konstan. Saat ini tidak ada bukti bahwa hasrat seksual, kantuk, aktivitas rekreasi dan olahraga, dan perilaku keibuan juga bersifat homeostatis pada hewan. Selain itu, daftar semacam itu mengecualikan berbagai kesenangan indrawi (rasa, bau, menggelitik, belaian) yang bersifat fisiologis dan mungkin menjadi tujuan perilaku termotivasi. Juga tidak diketahui apa yang ada di balik fakta bahwa organisme secara bersamaan berbagi kelembaman, kemalasan, rendah gerak, dan keinginan untuk aktivitas, rangsangan, dan kesenangan.

Ketika semua kebutuhan fisiologis tidak terpenuhi dan dibanjiri oleh kebutuhan fisik, semua kebutuhan lainnya dapat hilang atau diabaikan. Oleh karena itu tepat untuk menghubungkan rasa lapar dengan organisme, karena kesadaran hampir seluruhnya mendahului rasa lapar. Semua kemampuan digunakan untuk memuaskan rasa lapar, dan keragaman kemampuan ini hampir seluruhnya ditentukan oleh satu tujuan: memuaskan rasa lapar. Reseptor dan efektor, kecerdasan, ingatan, dan kebiasaan, semuanya dapat didefinisikan sebagai sekadar cara untuk memuaskan rasa lapar. Kemampuan yang tidak mendukung tujuan ini dinonaktifkan atau diabaikan. Keinginan untuk menulis puisi, keinginan akan mobil, keinginan akan sepatu baru

dilupakan atau, paling banter, sekunder. Orang yang kelaparan hanya tertarik pada makanan. Memimpikan makanan, mengingat makanan, hanya memikirkan makanan, marah hanya tentang makanan, hanya merasakan makanan, hanya menginginkan makanan. Sekarang ada begitu banyak faktor penentu yang lebih halus yang mengatur makan, minum, atau perilaku seksual, yang biasanya digabungkan dengan dorongan fisiologis, sehingga sekarang mungkin untuk berbicara tentang dorongan dan perilaku lapar murni (tetapi tidak sekarang).

Maslow menyarankan, mungkin tidak terlalu membantu, bahwa membuat daftar panjang kebutuhan fisiologis adalah mungkin. Sebagai contoh, kita dapat menunjukkan bagaimana kenikmatan indrawi yang berbeda seperti rasa, bau, dan sentuhan yang berbeda dapat diklasifikasikan sebagai kebutuhan fisiologis yang memengaruhi perilaku. Selain itu, meskipun kebutuhan fisiologis ini lebih mudah untuk diklasifikasikan dan diidentifikasi daripada kebutuhan ini, mereka tetap tidak dapat diperlakukan sebagai fenomena yang terpisah dan independen. Sebaliknya, aktivitas lain seperti merokok atau minum air dapat memuaskan rasa lapar, atau setidaknya mencoba memuaskan rasa lapar. Beberapa orang

melakukannya. Dengan demikian, berbagai kebutuhan manusia saling berkaitan.

Ciri lain manusia ketika diatur oleh kebutuhan spesifik adalah filosofi mereka tentang masa depan yang cenderung berubah. Bagi orang-orang lapar, utopia (negara imajiner) dapat dengan mudah didefinisikan sebagai tempat makanan berlimpah. Orang ini cenderung berpikir bahwa jika mereka dijamin makanan selama sisa hidup mereka, mereka akan sangat bahagia dan tidak menginginkan yang lain. Hidup itu sendiri biasanya ditentukan oleh makanan. Kalau tidak, semuanya dianggap tidak relevan. Kebebasan, cinta, perasaan, masyarakat, rasa hormat dan filosofi dapat diabaikan karena dianggap tidak berguna. Itu dosa karena tidak bisa mengisi perut. Kita dapat mengatakan bahwa orang-orang seperti itu hidup hanya untuk makan.

Sulit untuk menyangkal kebenaran dari hal-hal seperti itu, tetapi keumumannya masih dapat dipertanyakan. Dalam masyarakat yang berfungsi normal, keadaan darurat hampir pasti sulit didapat. Ada dua alasan untuk mengabaikan kebenaran ini. Pertama, tikus jauh lebih tidak termotivasi daripada fisiologis, dan dengan begitu banyak studi motivasi yang dilakukan pada hewan ini, citra tikus dapat dengan mudah ditransfer ke manusia. Kedua, budaya

itu sendiri sering diakui sebagai alat adaptasi yang fungsi utamanya adalah untuk meminimalkan keadaan darurat fisiologis sebanyak mungkin. Kelaparan jarang dan jarang terjadi di Amerika Serikat. Rata-rata orang Amerika merasakan nafsu makan, bukan lapar, ketika mereka mengatakan "Saya lapar". Mereka cenderung mengalami kelaparan secara acak, hanya beberapa kali dalam hidup mereka.

Harus dijelaskan sekali lagi bahwa setiap kebutuhan fisiologis (fisiologis) dan kebutuhan konsumsi yang menyertainya bertindak sebagai saluran untuk semua jenis kebutuhan lainnya. Dengan kata lain, orang yang merasa lapar mungkin lebih mencari kesenangan dan kecanduan hidup daripada vitamin dan protein. Dengan kata lain, kebutuhan fisiologis ini dapat dipisahkan secara relatif, tetapi tidak secara ketat. Tidak diragukan lagi bahwa kebutuhan fisiologis ini adalah kebutuhan yang paling kuat. Faktanya, ini berarti bahwa bagi orang yang benar-benar kekurangan segalanya dalam hidup, motif yang paling mungkin adalah kebutuhan fisiologis dan bukan yang lain. Makanan, keamanan, cinta, syukur Mereka yang kekurangan mungkin membutuhkan makanan lebih dari orang lain.

2 Kebutuhan Akan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Karena kebutuhan fisiologis relatif terpuaskan, serangkaian kebutuhan baru muncul. Ini dapat secara longgar dikategorikan sebagai kebutuhan keamanan (keamanan, stabilitas, keandalan, perlindungan, ketakutan, kecemasan, kebebasan dari kekacauan, struktur, ketertiban), hukum dan ketertiban. pembatasan, hak perlindungan, dll). Semua pernyataan sebelumnya tentang kebutuhan fisiologis berlaku untuk semua kebutuhan ini, meskipun dengan cara yang sedikit berbeda. Manusia juga bisa sangat terobsesi dengan keinginan ini. Itu bisa menggunakan semua kemampuannya untuk keuntungannya untuk berfungsi sebagai pengatur utama perilaku, dan kita dapat menganggap manusia sebagai mekanisme pencari keamanan, efektor, kecerdasan, dan kemampuan lainnya. Sekali lagi, seperti pada orang-orang yang kelaparan, kita menemukan bahwa tujuan akhir kekuasaan bukan hanya penentu kuat pandangan dunia dan filosofi saat ini, tetapi juga filosofi dan nilai masa depan. Semuanya terasa kurang penting daripada rasa aman dan terlindungi (bahkan kebutuhan fisiologis yang terpenuhi pun bisa menjadi diabaikan) dapat dicirikan sebagai hidup hanya untuk merasa aman.

Kebutuhan akan keamanan terbatas pada sumber

daya manusia hanya dalam keadaan darurat dunia nyata seperti perang, epidemi, bencana alam, gelombang kejahatan, pergolakan sosial, neurosis, kerusakan otak, runtuhnya otoritas, atau situasi yang sangat mengerikan. masyarakat kita, seperti anak-anak yang cemas, menginginkan keamanan dengan cara yang berbeda. . Reaksi mereka sering kali berupa bahaya psikologis yang tidak pernah terdengar di dunia yang dianggap tidak ramah dan mengancam. Orang-orang seperti di atas berpura-pura bahwa malapetaka sudah dekat dan biasanya bereaksi seolah-olah darurat. Kebutuhan mereka akan keamanan sering menemukan ekspresi karakteristiknya dalam mencari perlindungan pada pelindung dan orang serta sistem yang lebih kuat. Seolah-olah ketakutan kekanak-kanakan dan reaksi mengancam mereka terhadap dunia yang berbahaya disembunyikan, tidak tersentuh oleh proses pendewasaan dan pembelajaran, terus-menerus dibawa ke permukaan oleh rangsangan yang sebaliknya akan membuat anak tidak stabil. lingkungan di mana ada ancaman nyata terhadap hukum, ketertiban, atau otoritas sosial. Bagi banyak orang, ancaman kekacauan hampir pasti akan beralih dari kebutuhan yang lebih tinggi ke kebutuhan keamanan yang lebih tinggi. Reaksi yang biasa dan hampir diharapkan

adalah penerimaan mudah kediktatoran dan pemerintahan militer. Hal ini cenderung berlaku untuk semua orang, termasuk orang sehat. Karena mereka juga cenderung bereaksi terhadap bahaya dengan secara realistis mengurangi kebutuhan keamanan mereka dan bersiap menghadapi bahaya. Tapi ini tampaknya menjadi perhatian terbesar bagi orang yang berisiko. Mereka sangat prihatin dengan ancaman terhadap otoritas, legalitas dan perwakilan hukum.

Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan akan rasa aman biasanya terpenuhi pada orang dewasa yang normal dan sehat, jadi cara terbaik untuk memahaminya adalah dengan mengamati anak atau orang dewasa dengan gangguan neurotik. . 31 Psikolog anak dan guru sepakat bahwa anak-anak membutuhkan dunia yang dapat diprediksi. Anak-anak menyukai konsistensi dan rutinitas sampai batas tertentu. Jika unsur-unsur ini tidak ditemukan, ia menjadi cemas dan gelisah. Kebebasan tanpa batas lebih disukai daripada penyerahan total. Menurut Maslow, kebebasan tak terbatas seperti itu sebenarnya diperlukan bagi anak-anak untuk berkembang menuju adaptasi yang tepat. Saya puas. Masyarakat yang damai, dikelola dengan baik, stabil, dan sehat biasanya memberi anggotanya rasa aman dari alam liar, suhu ekstrem, kejahatan, pembunuhan,

kekacauan, tirani, dan banyak lagi. Jadi kebutuhan akan keamanan sejati tidak lagi menjadi motivator positif. Sama seperti orang yang perutnya kenyang merasa tidak terlalu lapar, orang yang merasa aman merasa tidak terlalu terancam. Jika kita ingin melihat kebutuhan ini secara langsung dan jelas, kita harus melihatnya dalam keadaan neurotik atau semi-neurotik, dalam depresi ekonomi dan sosiologis, atau dalam keresahan sosial, revolusi, atau penghancuran otoritas. Kami merasakan ekspresi kebutuhan akan keamanan, misalnya dalam fenomena seperti gigi, pengangguran, kecacatan, dan usia tua.

3 Kebutuhan akan Kepemilikan dan Cinta (*The Belongingness And Love Needs*)

Ketika kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi dengan baik, kebutuhan akan cinta, kasih sayang, dan kepemilikan muncul. Kebutuhan cinta meliputi memberi dan menerima kasih sayang. Ketika kebutuhan ini tidak terpenuhi, seseorang merasa kehilangan teman, pasangan, atau anak. Orang seperti itu mendambakan hubungan dengan masyarakat umum (tempat dalam kelompok atau keluarga) dan melakukan segala upaya untuk mencapai tujuan ini. Ini lebih penting dari apa pun, dan suatu hari Anda mungkin

melupakannya saat Anda benar-benar lapar. Rasa sakit karena kesepian, keterasingan, penolakan, permusuhan, dan kecemasan sekarang menguasai orang tersebut. Maslow terkejut melihat betapa sedikitnya psikologi berbicara tentang cinta. "Kita harus mengharapkan seorang penulis yang serius tentang keluarga, pernikahan, dan seksualitas menganggap cinta sebagai bagian yang pantas, jika bukan bagian utama, dari karyanya. Tanpanya, pertumbuhan dan perkembangan kemampuan orang terhambat. Dokter berulang kali menemukan bahwa bayi butuh cinta. Banyak psikopatolog lain percaya bahwa hambatan untuk memenuhi kebutuhan cinta adalah penyebab utama maladaptasi. "Haus akan cinta adalah sejenis kekurangan," kata Maslow, "seperti kekurangan garam dan kekurangan vitamin. Tidak ada yang mempertanyakan pernyataan bahwa kita "membutuhkan" yodium atau vitamin C. Tidak. Saya ingin menekankan di sini bahwa gejala "kebutuhan" kita akan cinta sama persis dengan gejala kebutuhan lainnya. Menunjukkan hubungan yang sehat dan penuh kasih antara dua orang, termasuk kepercayaan. Tidak ada rasa takut dalam hubungan sejati dan segala bentuk pertahanan akan runtuh. Cinta sering dirusak ketika salah satu pihak takut kelemahan dan kekurangan mereka akan terungkap. Karl Menninger menjelaskan

masalahnya sebagai berikut: Penindasan yang dikenakan pada kita oleh adat dan budaya. Inilah yang mendorong kita untuk menghindari keintiman, berteman hanya pada tingkat yang dangkal, meremehkan dan tidak menghormati orang lain, dan khawatir orang lain menganggap kita terlalu tinggi. Maslow berkata, “Kebutuhan akan cinta mencakup memberi dan menerima cinta. Kita harus bisa memahami, mengajar, menciptakan, dan memprediksi cinta. Jika tidak, dunia akan dihanyutkan oleh gelombang permusuhan dan kebencian.” Satu hal yang harus ditekankan adalah bahwa cinta tidak sama dengan seks. Seks dapat dipelajari sebagai hasrat fisik murni. Perilaku seksual yang normal ditentukan oleh banyak hal. Artinya, hasrat akan cinta dan kelembutan adalah yang terpenting, bukan hanya hasrat seksual. Kita juga harus ingat bahwa kebutuhan kita akan cinta mencakup memberi dan menerima cinta.

4 Kebutuhan untuk Dihargai (*The Esteem Needs*)

Setiap orang dalam masyarakat kita (dengan beberapa pengecualian patologis) memiliki kebutuhan atau keinginan untuk membuat penilaian yang mantap dan tegas terhadap diri mereka sendiri, harga diri dan harga diri mereka, dan persetujuan orang lain. Kebutuhan ini dapat

dibagi lagi menjadi dua kelompok . Kelompok pertama adalah keinginan akan kekuasaan, prestasi, kecukupan, penguasaan dan kemampuan dan kompetensi, kepercayaan pada dunia, kemandirian dan kebebasan. Kelompok kedua mencakup apa yang disebut keinginan akan reputasi atau ketenaran (artinya penghormatan atau pengakuan dari orang lain), kedudukan, ketenaran dan kehormatan, dominasi, pengakuan, perhatian, kepentingan, ketenaran, atau harga diri. Kebutuhan untuk semua sangat ditekankan oleh Alfred Adler dan para pengikutnya dan agak diabaikan oleh Freud. Namun, pentingnya kebutuhan ini diakui setiap hari di kalangan psikoanalisis dan psikolog klinis. Memuaskan kebutuhan harga diri menciptakan kepercayaan, nilai, kekuatan, kompetensi, keterampilan, dan rasa berguna dan dibutuhkan di dunia. Namun, ketika kebutuhan ini tidak terpenuhi, muncul perasaan rendah diri, lemah, dan tidak berdaya. Perasaan ini, pada gilirannya, adalah kekecewaan, rasa kenyang, atau neurotisme. Dari diskusi para teolog tentang kesombongan dan keberanian yang berlebihan, teori Fromm tentang keegoisan dalam kaitannya dengan ketidakbenaran sifat diri, dari pekerjaan Roger dengan dirinya sendiri, dari pembuat Esqui seperti Ayu Rand, dan Dari sumber lain, kita belajar lebih banyak lagi: bahayanya

mendasarkan harga diri kita pada pendapat orang lain daripada pada kemampuan, kemampuan, dan bakat kita yang sebenarnya untuk melayani. Harga diri yang paling tahan lama, dan karena itu yang paling sehat, didasarkan pada penghargaan yang Anda terima dari orang lain, bukan pada ketenaran atau pemuliaan atau kekaguman yang tidak berdasar dari faktor-faktor eksternal. Dalam hal ini juga perlu dibedakan antara kompetensi sejati dan prestise. Prestise hanya bergantung pada kemauan, tekad, dan tanggung jawab, bukan pada sifat alami, konstitusi, takdir, atau aliran alami faktor biologis seseorang. Seperti yang dikatakan Horny, takdir berasal dari diri sejati, bukan dari diri palsu dan diinginkan.

5 Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri ini merupakan puncak pencapaian manusia setelah kebutuhan di atas terpenuhi. Pencapaian aktualisasi diri juga mempengaruhi peningkatan kondisi mental, seperti perubahan persepsi dan motivasi untuk terus tumbuh dan berkembang. Maslow menjelaskan bahwa bahkan ketika semua kebutuhan ini terpenuhi, frustrasi dan kecemasan baru sering muncul (jika tidak selalu) kecuali individu melakukan apa yang benar untuk

mereka. harus membuat musik, seniman harus melukis, penyair harus menulis jika mereka ingin berada di damai dengan diri mereka sendiri. Seseorang harus menjadi apa yang dia bisa menjadi. Mereka harus setia pada sifat mereka sendiri. Kita dapat menyebutnya kebutuhan akan aktualisasi diri. "Setiap manusia harus berkembang sepenuhnya." Presentasi Maslow tentang kebutuhan psikologis untuk mengembangkan, mengembangkan, dan menggunakan kemampuan, yang disebutnya aktualisasi diri, mencerminkan pandangannya tentang motivasi manusia. Ini adalah salah satu aspek penting dari teori. Maslow juga menggambarkan keinginan ini sebagai "keinginan untuk semakin menjadi diri sendiri, menjadi segala sesuatu yang dapat Anda pikirkan." Maslow menemukan bahwa kebutuhan akan aktualisasi diri ini biasanya muncul setelah kebutuhan akan cinta dan syukur telah terpenuhi sepenuhnya. Istilah aktualisasi diri awalnya diciptakan oleh Kurt Goldstein. Istilah ini mengacu pada keinginan seseorang untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kecenderungan untuk memanifestasikan dirinya sesuai dengan kemampuannya. Kecenderungan ini dapat diekspresikan sebagai keinginan untuk menjadi semakin istimewa, menjadi yang terbaik yang Anda bisa. Tentu saja,

karakteristik khusus dari kebutuhan tersebut sangat bervariasi dari orang ke orang. Untuk satu orang mungkin kebutuhan akan ibu yang ideal, untuk yang lain kebutuhan untuk menjadi atlet, untuk orang lain menggambar atau menemukan sesuatu yang baru. Pada tingkat ini, variasi individu paling besar. Munculnya kebutuhan yang terlihat jelas ini biasanya didasarkan pada kepuasan kebutuhan fisiologis, keamanan, cinta, dan harga diri yang sudah ada sebelumnya. Uang kehilangan kekuatan dan kekuatannya ketika menyadari bahwa organisasi tempatnya bekerja membayarnya dengan baik untuk pekerjaannya. Kita harus berhenti bertindak sebagai kekuatan pendorong utama. Kebutuhan kedua kemudian dikendalikan, tetapi masih memiliki pengaruh yang kecil terhadap perilaku.

4.2.3 Kepemimpinan

A. Pengertian Kepemimpinan dan Pemimpin

Kepemimpinan adalah studi sistematis tentang bagaimana meyakinkan, mengelola, dan membimbing orang lain untuk melakukan kegiatan sesuai dengan instruksi yang telah ditetapkan. Ilmu kepemimpinan berkembang sejalan dengan dinamika pengalaman manusia. Ada banyak definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli yang dapat

membantu Anda memahaminya lebih lengkap, termasuk:

- a. Menurut Stephen P. Robbins, kepemimpinan adalah kapasitas untuk membujuk sekelompok orang untuk mengejar tujuan bersama.
- b. Menurut Ricky W. Griffin, pemimpin adalah orang yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekerasan.
- c. Menurut Tzu dan Cleary, kepemimpinan yang efektif membutuhkan kecerdasan, keandalan, kebaikan, keberanian, dan ketegasan.

“Kepemimpinan adalah suatu proses usaha seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai sesuatu guna mencapai hasil yang diinginkan” klaim Sutrisno (2013). Sementara itu, Hasibuan (2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai "cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan sehingga mereka ingin bekerja sama dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. "Sedangkan kepemimpinan adalah suatu proses untuk “membimbing dan menginspirasi orang agar mau melaksanakan kewajibannya untuk mencapai tujuan perusahaan”, menurut Bangun (2012)

Jadi, dapat penulis simpulkan bahwasannya kepemimpinan adalah cara seseorang untuk mempengaruhi individu maupun

kelompok untuk mencapai suatu tujuan.

Kata "pemimpin" dan "kepemimpinan" berasal dari kata asing. Dalam arti dapat dipelajari secara terpisah tetapi harus dilihat secara keseluruhan, pemimpin dan kepemimpinan ibarat dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan. Seorang pemimpin harus memiliki semangat kepemimpinan tertentu, dan semangat ini berkembang dari waktu ke waktu sampai mengambil bentuk atribut tertentu. (Fahmi, 2013)

Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki pengikut atau bawahan untuk tujuan tertentu, dan gaya kepemimpinannya memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan. Cara seorang pemimpin mengelola sumber daya yang tersedia terutama akan memutuskan apakah tujuan organisasi berhasil dicapai atau tidak. (Anwar Dkk, 2016)

B. Ciri – Ciri Kepemimpinan

Kualitas yang dibutuhkan tercantum sebagai persyaratan untuk memahami seseorang menjadi pemimpin yang ideal. Menjadi seorang pemimpin melibatkan memiliki kualitas berikut

- a. Memiliki kompetensi yang sesuai dengan perkembangan zaman. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan yang dimiliki sangat aplikatif untuk digunakan pada saat itu, dan keterampilan tersebut diakui secara khusus oleh banyak

pihak dan para ahli.

- b. Memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang setiap masalah daripada yang lain dan kapasitas untuk menyelesaikannya.
- c. Mampu menerapkan “The Right Man and The Right Place” secara tepat dan efektif. Seorang pemimpin harus dapat memberikan tugas kepada anggota timnya berdasarkan jabatan dan keterampilan atau kompetensi yang dimilikinya.
(Fahmi, 2013)

Adapun pendapat yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai mengatakan bahwa ciri - ciri pemimpin diantaranya Yakin Kemajuan dan efikasi diri berkorelasi positif dengan kepercayaan diri. Integritas adalah ketaatan pada prinsip-prinsip moral dan keteguhan yang teguh dalam melakukannya, Berorientasi Sukses dimana Kebutuhan untuk sukses, keinginan untuk mencapai, dorongan untuk berhasil, kesiapan untuk mengambil tanggung jawab, dan perhatian pada tujuan tugas hanyalah beberapa dari sikap, nilai, dan kebutuhan yang saling terkait yang membentuk orientasi menuju kesuksesan. Keterampilan, Konseptual dan Teknis , dimana Keterampilan ini memerlukan pemahaman metode, proses, prosedur, dan teknik yang diperlukan untuk melaksanakan tugas unit organisasi tertentu serta mengembangkan kemampuan konseptual seperti

pemikiran analitis dan logis dan memahami ide-ide spesifik yang bermanfaat bagi bisnis dan organisasi.

C. Fungsi Kepemimpinan

Pemimpin yang sukses adalah mereka yang mampu mengelola atau mengatur organisasi dengan baik dan menjalankan kepemimpinan secara efektif. Karena itu, pemimpin harus benar-benar menjalankan tugasnya. Perencanaan, pengorganisasian, tindakan, motivasi, pengelolaan, dan evaluasi termasuk dalam daftar fungsi organik manajemen. Berikut ini adalah penjelasan tentang bagaimana beberapa profesional melakukan peran kepemimpinan diantaranya:

a. Planning

Perencanaan (*planning*) adalah proses menyeluruh untuk memutuskan secara matang tindakan apa yang akan dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

b. Organizing

Pengelompokan orang, sumber daya, tugas, dan wewenang ke dalam suatu organisasi yang dapat bergerak sebagai satu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah tindakan pengorganisasian.

c. *Actuating*

Actuating mengacu pada semua tindakan yang diambil untuk menggerakkan individu di dalam organisasi sehingga mereka secara aktif bekerja untuk mencapai tujuan organisasi berdasarkan perencanaan dan struktur saat ini.

d. *Motivating*

Ketika seseorang termotivasi, mereka memiliki kekuatan pendorong yang membuat mereka antusias tentang pekerjaan mereka dan mendorong mereka untuk berkolaborasi, berkinerja baik, dan mengerahkan semua upaya mereka untuk menemukan kepuasan profesional.

e. *Controlling*

Pengendalian adalah praktik menegakkan aturan atas berbagai aspek organisasi sehingga rencana yang dibuat untuk mencapai tujuan perusahaan dapat dilaksanakan.

f. *Evaluating*

Pengukuran dan perbandingan hasil kerja yang sebenarnya dicapai dengan yang seharusnya dicapai disebut evaluasi (*evaluating*).

Adair mengemukakan bahwa terdapat beberapa fungsi pokok dalam kepemimpinan yaitu:

- a. Perencanaan mencakup pengumpulan semua data yang relevan, menguraikan tugas, sasaran, dan sasaran kelompok, dan membuat rencana yang sejalan dengan visi dan misi

perusahaan

- b. Inisiasi, yang memerlukan pemberian arahan kelompok pada tujuan, menetapkan tanggung jawab kepada anggota kelompok, dan menetapkan norma-norma kelompok.
- c. Memelihara ketertiban di antara kelompok-kelompok, mengatur kecepatan, memastikan bahwa semua kegiatan dilakukan untuk tujuan lebih lanjut, dan memotivasi kelompok untuk bertindak adalah semua contoh pengendalian.
- d. Menunjukkan dukungan termasuk berterima kasih kepada anggota staf atas kontribusi mereka, memotivasi tim, meredakan stres dengan humor, dan menyelesaikan konflik yang muncul di tempat kerja.
- e. Evaluasi termasuk menilai kelayakan tugas, menguji efek dari perbaikan yang disarankan, menilai pencapaian kelompok, dan membantu kelompok dalam mengevaluasi.

Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang pemimpin yang mampu menampilkan kedua fungsi kepemimpinan yaitu :

a. Fungsi Tugas

- 1) Kegiatan perencanaan: Adalah tanggung jawab pemimpin untuk memberikan deskripsi pekerjaan yang tepat kepada anggota timnya.
- 2) Mendidik (memimpin): Peran pemimpin lain adalah

mendidik tenaga kerja tentang topik apa pun yang mereka rasa tidak jelas, seperti hak, tanggung jawab, dan tugas karyawan.

- 3) Koordinasi: Peran ini sangat penting karena organisasi tidak dapat beroperasi dengan sukses dan efisien dalam mencapai tujuannya tanpa koordinasi yang baik dari pemimpin.
- 4) Meneliti Kelayakan: Jika organisasi bermaksud untuk menempatkan berbagai proyek pada tempatnya, pemimpin harus terlebih dahulu menentukan apakah program itu mungkin atau tidak.
- 5) Evaluasi : Tanggung jawab pemimpin lainnya adalah menilai keluaran anggota timnya dengan harapan bahwa semua kegiatan organisasi maju ke arah tujuan yang ditetapkan selama tahap perencanaan dan dapat diperbaiki jika ada penyimpangan.

b. Fungsi Pemeliharaan

- 1) Mempromosikan Antusiasme: menginspirasi pekerja untuk secara konsisten bersemangat dan antusias dengan pekerjaan mereka.
- 2) Menetapkan Kriteria: Adalah tanggung jawab pemimpin untuk menetapkan standar kinerja sejak awal sehingga karyawan dapat menentukan apakah

mereka telah bekerja dengan baik atau tidak.

- 3) Setelah memberikan tugas kepada pekerjanya, pemimpin tidak boleh menyerah begitu saja; ia harus terus mengawasi kemajuan mereka.
- 4) Mengekspresikan Perasaan: Penting bagi para pemimpin untuk mengomunikasikan kebahagiaan atau ketidakpuasan mereka dengan pekerjaan anggota tim mereka sehingga pengikut dapat memahami maksud dan tujuan mereka.

D. Arti Penting Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kapasitas untuk membujuk orang lain, mengarahkan perilaku pengikut atau kelompok, memiliki keterampilan khusus atau pengetahuan materi pelajaran di bidang yang dicari oleh kelompok, dan bekerja menuju tujuan organisasi atau kelompok.

“Pentingnya kepemimpinan adalah proses dimana pemimpin mempengaruhi atau memberikan contoh kepada pengikutnya dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan,” tegas Wukir (2013). Profesi praktis, seperti magang dengan seniman, pengrajin, atau praktisi yang terampil, adalah tempat terbaik untuk mempelajari keterampilan kepemimpinan. Orang yang melihat kepemimpinan sebagai status dan kemampuan untuk

memperoleh sumber daya seperti uang dan produk akan menunjukkan perilaku kepemimpinan yang berbeda dari mereka yang melihat kepemimpinan sebagai melayani orang lain.

E. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Sutikno (2014) faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan dan kemampuan. Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud di sini mengacu pada latar belakang pendidikan atau ijazah seorang pemimpin, apakah sesuai atau tidak dengan tugas kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, dan apakah pengalaman itu mendorongnya untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilannya. dan kemampuan dalam memimpin.
2. Jenis organisasi atau usaha yang dilakukan pemimpin untuk memenuhi tugasnya. Setiap bisnis atau institusi yang unik memiliki tujuan yang beragam dan memerlukan berbagai strategi untuk mencapai tujuan. Akibatnya, perilaku dan sikap kepemimpinan yang dibutuhkan bervariasi tergantung pada jenis institusi.
3. Atribut karakter pemimpin. Bahwa secara mental, orang berbeda dalam sifat, kepribadian, dan karakter mereka. Beberapa orang selalu kuat dan berani, sementara yang

lain lemah dan pemalu. Perbedaan sikap dan perilaku dalam menjalankan kepemimpinan akan dihasilkan dari perbedaan karakter dan kepribadian pemimpin.

4. Kualitas kepribadian pengikut. Ide ini berkaitan dengan sifat pengikut, yaitu alasan dan motivasi di balik mengapa dan bagaimana anggota kelompok mematuhi perintah atau tugas pemimpin.

Berdasarkan unsur-unsur tersebut, terbukti bahwa unsur-unsur yang dapat membantu keberhasilan seorang pemimpin mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam tindakannya. Jadi, jika harmoni dipromosikan dalam hubungan atau interaksi positif antara atasan dan bawahan, motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan, dan kemampuan beradaptasi dalam hubungan sosial, suatu tujuan akan tercapai.

F. Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut Handoko (2013) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk melakukan tugas-tugas manajemen yang mendasar, termasuk mengarahkan dan mengawasi pekerjaan orang lain, atau kemampuan untuk efektif dalam perannya sebagai supervisor (kemampuan supervisi).

2. Dorongan untuk sukses secara profesional, termasuk dorongan untuk akuntabilitas dan kesuksesan.
3. Kecerdasan, yang meliputi pengetahuan, orisinalitas, dan kemampuan berpikir.
4. Ketegasan, atau kapasitas untuk memutuskan dan menemukan solusi yang tepat untuk masalah.
5. Keyakinan diri atau keyakinan pada kemampuan seseorang untuk memecahkan masalah.
6. Inisiatif, atau kapasitas untuk bertindak secara mandiri, merencanakan urutan tugas, dan menghasilkan ide-ide segar.

2.3 Kerangka Berpikir

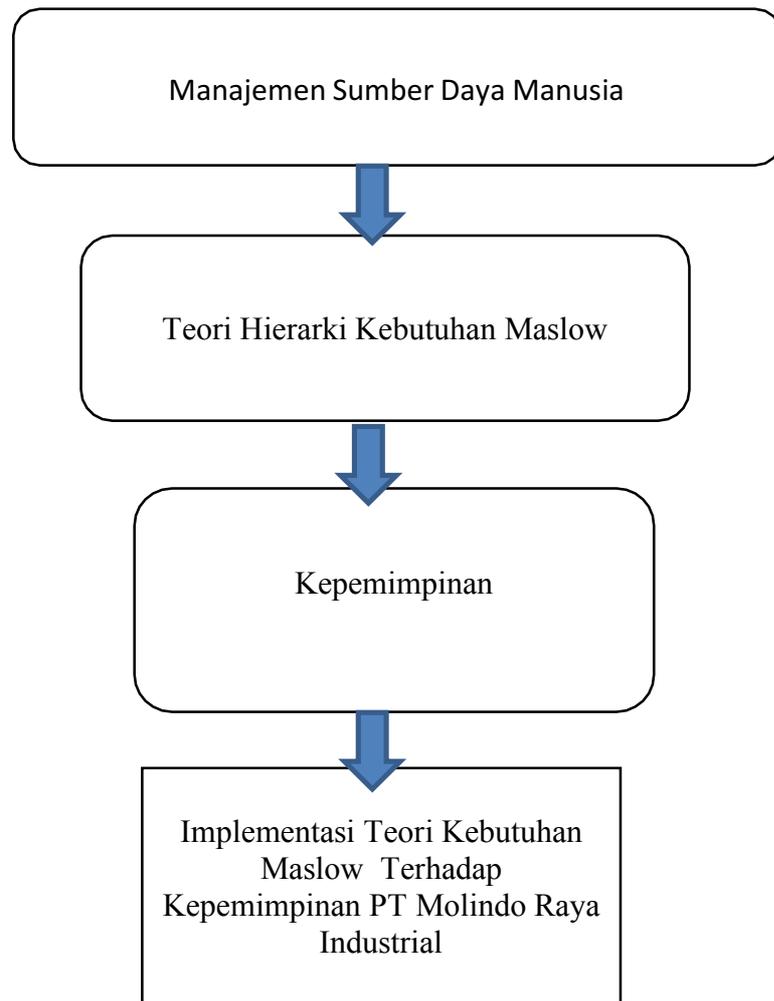
Untuk mendukung operasi organisasi atau bisnis dan membantunya mencapai tujuannya, manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, karyawan, buruh, manajer, dan pekerja lainnya. Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat yang tersedia pada waktu dan lokasi yang tepat, mampu melakukan tugas-tugas yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan dengan sukses dan efisien. (Masram dan Mu'ah, 2017)

Abraham Maslow mengkategorikan dan mengurutkan spektrum penuh keinginan manusia yang dialami setiap orang ke

dalam lima kelompok fundamental. Tentukan lima lapisan kebutuhan tersebut, yaitu Aktualisasi Diri, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Keamanan, dan Kebutuhan Fisiologis, sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi berbagai perilaku.

Kepemimpinan adalah proses memotivasi orang melalui keteladanan, arahan, dan pengaruh untuk mengambil tindakan guna mendapatkan hasil yang diinginkan (Sutrisno, 2013).

Kerangka berpikir pada penelitian ini melihat hubungan antarakedua variabel diatas. Peneliti ingin melihat apakah Teori Hierarki kebutuhan milik Abraham Maslow sudah diimplementasikan atau belum. Untuk itu peneliti menggambar kerangka berpikir penelitian ini dalam bentuk bagan seperti dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber : Diolah Peneliti