BAB II

LANDASAN TEORI

1.1.Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian relevan adalah suatu penelitian sebelumnya yang sudah pernah dibuat dan dianggap cukup relevan/mempunyai keterkaitan dengan judul dan topik yang akan diteliti yang berguna untuk menghindari terjadinya pengulangan peneluitian dengan pokok permasalah yang sama. Penelitian relevan dalam penelitian ini juga bermakna sebagai referensi yang berhubungan dengan penelitian yang akan dibahas maka dari itu penelitian relevan saya yaitu:

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Relevan

NO	Nama penulis/judul Skripsi, jurnal/tahun	Variable	Hasil Penelitian
1.	(Pratama & Wardani, 2018)Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kedal)	Variabel X: Kemampuan Kerja (X1) Semangat Kerja (X2) Variabel Y: Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	Hasil penelitian ini yaitu Hasil Uji T menunjukan bahwa kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Fadude, 2019)Pengaruh Kepemimpinan,	Variabel X: Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya

	Budaya organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung	(X2) Kompetensi (X3) Variabel Y: Kinerja Kryawan	organisasi, kompetensi, kepemimpinanberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri cabang bitung.
3.	(Siwi, 2020)Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado.	Variabel X: Budaya Organisasi (X1) Komunikasi Organisasi (X2) Motivasi Kerja (X3) Variabel Y: Komitmen Organisasi	Hasil dari penelitian adalah budaya organisasi, komunikasi organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai badan pendapatan daerah kota manado
4.	(Wahyuningsih et al, 2019)Pengaruh Budaya organisasi, Motivasi Kerja Dan Etos kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah mandiri Cabang Makassar	Variable X: Budaya Organisasi (X1) Motivasi Kerja(X2) Etos Kerja Islam(X3) Variabel Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara parsial, variable budaya organisasi, motivasi kerja dan etos kerja islamberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	(Widodo, 2010)Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)	Variabel X: Lingkungan Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Kepemimpinan(X3) Variabel Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Ada yang positif dan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kerja karyawan kinerja di Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga, (2) Ada yang positif dan pengaruh signifikansi budaya organisasi terhadap karyawan prestasi kerja di Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga, (3) Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap karyawan prestasi kerja di Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga, (4)

			Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pekerjaan lingkungan, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap karyawan prestasi kerja di Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga.
6.	(Armiaty & Ariffin, 2014)Pengaruhh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner, (Studi Pada Cabang Bank Kalsel Yang Berada Di WILayah Banjarmasin)	Variabel X: Buday Organisasi(X1) Motivasi(X2) Variabel Y: Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil penelitian variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitujuga variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel budaya dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai frontliner
7.	(Robertus Gita & Yuniawan, 2016)Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bpr Arta Utama Pekalongan)	Variabel X: Gaya Kepemimpinan Tranformasional(X1) Motivasi kerja(X2) Budaya Organisasi (X3) Variabel Y: Kinerja karyawan	Berdasarkan regresi linier berganda yang dilakukan menghasilkan Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja. Sedangkan motivasi kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kata kunci: Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, organisasi budaya, dan kinerja karyawan.

8.	(Ambarwati, 2016)Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Surakarta (Mikro)	Variabel X: Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja(X2) Disiplin Kerja(X3) Variabel Y: Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian tesebut menunjukan bahwa variabel kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) diuji dengan uji T menunjukan bahwa ketiga variabel independen secara signifikan mempengaruhi keputusan variabel dependen. Kemudian melalui uji F menunjukan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
9.	(Setyorini et al., 2012)Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bitul Maal wat Tamwil (BMT)	Variabel X: Komitmen Organisasi (X1) Budaya Organisasi (X2) Keterlibatan Kerja(X3) Variabel Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukan hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi, budaya organisasi,dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.
10.	(Widiaastuti, 2020)*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Global Sky Aviasi Kendari Sulawesi Tenggara).*	Variabel X: Kompensasdi (X1) Motivasi Kerja (X2) Variabel Y: Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Sky Aviasi Kendari Sulawesi Tenggara, sehingga hipotesis diterima. Hal ini terlihat dari diperoleh nilai t hitung sebesar 3,405 yang artinya t hitung > t tabel (3,405 >1,297) dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Maka H1 diterima. Dan diperoleh nilai thitung sebesar 3,809 yang artinya t hitung > t tabel (3,809 >

			1,297) dengan signifikan 0,000 < 0,05. Maka H2 diterima. Secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Sky Aviasi Kendari Sulawesi Tenggara.

Sumber: Data Diolah di Lapangan Tahun 2021

2.1.1 Posisi Penelitian Saat Ini

Dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen menggunakan variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan sebagai variabel independen, metode penelitian yang digunakan yaitu analisis linier berganda dan analisi jalur untuk menjawab hipotesis penelitian, serta penelitian ini dilaksanakan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Kendari A Silondae 2.

2.1.2 Unsur Kebaruan (Novelty Elemen)

Dalam penelitian ini yang berjudul "Pengarug Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan" yang dilaksanakan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Kendari A Silondae 2, peneliti menggunakan analisis path (Analisis Jalur) sebagai uji yang digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel X dan Variabel Y dibandingkan dengan 10 penelitian relevan yang diangkat pada tabel 2.1 yang hanya menggunakan Uji T dan Uji F untuk menguji hipotesisnya. Kemudian hasil yang didapatkan dalam penelitian ini juga memberikan hasil yang berbeda dengan tiga variabel X yang diangkat hanya satu saja variabel X yang memberikan sumbangan pengaruh yang positif dan signifikan.

1.2. Kajian Teori

2.2.1 Teori Motivasi Kerja

1. Teori ERG dalam (Rozalia, 2015: 2) menyebutkan ada tiga hal kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (existence), keterhubungan (relatedness), dan pertumbuhan (growth). Teori ini mengemukakan kebutuhan manusia menjadi tiga kelompok yaitu:
   a. Kebutuhan eksistensi ini untuk kebutuhan dalam bertahan hidup, kebutuhan fisik.
   b. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
   c. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan pengembangan diri untuk menjadi produktif dan kreatif.

   Kesimpulan motivasi seseorang dapat dilihat dari kebutuhan hidup yang dimulai mencari kebutuhan yang lebih tinggi. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.
2. Menurut Rivai dalam (Bahri, 2017: 12-15) Motivasi atau dorongan untukbekerja ini sangat menentukan bagitercapainya sesuatu tujuan, maka manusiaharus dapat menumbuhkan motivasi kerjasetinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhimotivasi yaitu:
   a. Kemungkinan untuk berkembang.
   b. Jenis pekerjaan.

c. Apakah mereka merasa bangga menjadibagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

3. Menurut (Sarinah, 2017: 77) mencatat motivasi adalah suatu energi penggerak, pengarah dan memperkuat tingkah laku. Motivasi adalah dorongan dari dalam yang digambarkan sebagai harapan, keinginan dan sebagainya, yang bersifat menggiatkan atau menggerakkan individu untuk bertindak atau bertingkah laku, guna memenuhi kebutuhan. Ada tiga kompnen utama yang terkandung dalam kata motivasi yaitu kebutuhan, dorongan, tujuan. motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh:
   a. kebutuhan fisik
   b. kebutuhan rasa aman
   c. keselamatan
   d. kebutuhan social
   e. kebutuhan akan penghargaan dan
   f. kebutuhan perwujudan diri

4. Menurut hasibuan dalam (Maguni, 2018: 114) Merupakan dorongan kerja untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu. Adapun indikatornya adalah:
   a. Memberi kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan.
   b. Mengadakan evaluasi pekerjaan secara kontinyu.
   c. Membiasakan melaksanakan tugas sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku.

d. Memberikan kesempatan pegawai ikut serta berperan aktif dalam meningkatkan prestasi kerja.
e. Mendorong pegawai untuk meningkatkan komunikasi dan kerjasama.
f. Mendorong pegawai dalam kerja kelompok dengan unit terkait untuk meningkatkan efektivitas kelancaran dan keberhasilan tugas.
g. Mencukupi sarana dan prasarana sesuai dengan perkembangan teknologi agar tercipta lingkungan kerja yang kooperatif.
h. Melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan melalui rapat, pertemuan, evaluasi rutin dan insidental.

5. Menurut (Sastrohadiwiryo., 2014: 119) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Adapun Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:
   a. Kinerja (Achievement)
   b. Penghargaan (Recognition)
   c. Tantangan (Challenge)
   d. Tanggung Jawab (Responsibility)
   e. Pengembangan (Development)
   f. Keterlibatan (Involvement)
   g. Kesempatan (Opportunities)

Motivasi kerja yang dikedepankan oleh islam adalah bukan untuk mengejar hidup semata, bukan pula untuk status, ataupun untuk mengejar kekayaan dengan segala hal atau cara yang haram, akan tetapi untuk beribadah, karena dalam menjalani kehidupan manusia selalu dituntut untuk selalu seimbang, maksudnya yaitu manusia juga harus mempersiapkan dirinya untuk kehidupan akhirat yang lebih baik, akan tetapi jangan juga sampai melupakan memenuhi kehidupan dunia, Seperti pada firman Allah pada.

Al-Qur'an Surah Al-Jumu'ah Ayat: 10

فَاِذَا قُضِيَتِ الصَّلٰوةُ فَانْتَشِرُوْا فِى الْاَرْضِ وَابْتَغُوْا مِنْ فَضْلِ اللّٰهِ وَاذْكُرُوا اللّٰهَ كَثِيْرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ

Terjemahnya:

Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.

2.2.2 Teori Budaya Organisasi

1. (Robbins, 2010:485) menyatakan budaya organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain indikator budaya organisasi yaitu:

a. Inovasi dan keberanian utuk mengambil resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk selalu bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
b. Perhatian pada hal-hal rinci, yaitu sejauh mana karyawan diharapkan dapat menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal yang detail.
c. Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan dalam mencapai hasil tersebut.
d. Orientasi orang, yaitu sejauh mana keputusan menajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil tersebut, atas orang yang ada pada organisasi tersebut.
e. Orientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim dibandingkan dengan individu-individu.
f. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang dapat bersikap agresif dan kompetitif dibandingkan dengan bersantai.
g. Stabilitas, yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi untuk menekankan dipetahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

2. Menurut Robbins dalam (Fauzi, 2016: 4) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Karakteristik budaya organisasi, menurut Robbins dalam (Fauzi, 2016: 5) adalah sebagai berikut:

a. Inovasi dan mengambil resiko, artinya tingkat dimana para karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambilresiko.
b. Perhatian yang detail, artinya tingkat dimana karyawan diharapkan untuk menampilkan ketepatan, analisis dan perhatian yang detail.
c. Orientasi hasil, artinya tingkat dimana para pemimpin memusatkan perhatian pada hasil-hasil, bukannya pada tehnik dari proses-proses yang digunakan untukmencapai hasil-hasil itu.
d. Orientasi manusia, artinya tingkat dimana keputusan-keputusan manajemen memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap manusia di dalam organisasi.
e. Agresivitas, artinya dimana orang bersikap agresif dan bersaing bukannya ramah dan bekerjasama.

3. Sedarmayanti dalam (Ani Desriana, 2014: 1-9) mendifinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini.budaya organisasi dapat diukur dalam beberapa indikator:
   a. Misi
   b. Konsistensi
   c. Adaptabilitas
   d. Keterlibatan

4. Menurut Robbins dalam (Widayati & Yunia, 2017:389) mendefinisakan bahwa “Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yangmembedakan organisasi itu dari organisasi-

organisasi lain".Menurut Robbins dalam (Widayati & Yunia, 2017:389)ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya organisasi, diantaranya:

a. Inovasi dan pengambilan resiko. Dilihat dari sejauh mana para karyawandidorong untuk bersikap inovatif dan kreatif dan berani mengambil resiko.
b. Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para karyawan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dari perhatian kepada rincian.
c. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
d. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
e. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu-individu.
f. Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
g. Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

5. Menurut(Umi, Dkk. 2015:02)Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan

membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yaitu bagaimana anggota atau sekelompok karyawan mampu menghadapi masalah eksternal dan internal, maka dari itu budaya organisasi harus dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota dalam menghadapi masalah.Menurut (Umi, Dkk. 2015:03)indikator budaya organisasi dapat diukur:

a. Norma
b. Nilai Dominan
c. Aturan
d. Iklim Organisasi

2.2.3 Teori Kepemimpinan

1. Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain. Perananseorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat dominan, tetapi walaupun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan para tenaga kerja atau karyawan. Seorang pemimpin harus bisa mengubah pikiran bawahannya atau bertindak tegas. (Andrew J. Dubrin, 2013:10-11). Indikator Kepemimpinan Indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2008:34)menyatakan sebagai berikut:

a. Sifat: sifat seorang pemimpin sngat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.

b. Kebiasaan: kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
c. Temperamen: adalah gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.
d. Watak: Watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.
e. Kepribadian: kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2. Kepemimpinan menurut Terry dalam (Roring, 2017:149) adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Pemimpin transformasional memiliki karakteristik: kharisma (memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, memperoleh respek dan kepercayaan), inspirasi (mengkomunikasikan harapan yang tinggi, menggunakan lambang-lambang untuk memfokuskan upaya, mengungkapkan maksud-maksud penting dalam cara yang sederhana, rangsangan intelektual (menggalakkan kecerdasan, rasionalitas dan pemecahan masalah yang teliti), dan pertimbangan yang diindividualkan (memberikan perhatian pribadi, memperlakukan tiap karyawan secara individual, melatih dan menasehati bawahannya).

Indikator Kepemimpinan Variabel Kepemimpinan dapat diukur dengan indikator yaitu:

a. Pemimpin menjadi teladan
b. Pembagian tugas dan pekerjaan dengan baik dan jelas
c. Pengambilan keputusan dan bijaksana
d. Bimbingan terhadap bawahan
e. Memberikan umpan balik

3. George R.Terry dalam (Kartono, 2011:57) menyatakan kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang-orang agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan kelompok. Kepemimpinan adalah menyangkut proses sosial karena pengaruh yang sengaja dilakukan seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur segala aktivitas serta pengaruh dalam organisasi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah keadaaan kemampuan seseorang dalam menggerakkan, membimbing, mengarahkan, mempengaruhi orang lain secara individu atau kelompok dalam suatu kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator–indicator kepemimpinan menurut (Kartono, 2013:189) diantaranya:

   a. Kemampuan analitis

      Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan sesorang.

   b. Ketrampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

c. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

d. Kemampuan mendengar

Bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan sehingga bawahan tidak hanya diberi tugas saja akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahanya.

e. Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidaktentuan sangat penting bagi seorang pemimpin.

4. Menurut Veitzhal Rivai dalam (Suryadharma, 2016:272) dalam menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

indikator-indikator yang digunakan dalam menilai kepemimpinan, yaitu:

a. Fungsi instruktif
b. Fungsi konsultatif
c. Fungsi partisipasi
d. Fungsi delegasi
e. Fungsi pengendalian

5. Menurut Sutrisno dalam (Herawati, 2017:22) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dapat penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

   Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah :

   a. Kemampuan, upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam menggerakkan dan mendorong serta memotivasi karyawan dalam bekerja sesuai target yang ingin dicapai.
   b. Kepribadian, merupakan sikap tegas, berani, dan agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan.
   c. Pengalaman, merupakan kondisi di mana pimpinan menunjukkan kinerja yang dimiliki, dengan memberikan petunjuk dan masukan terhadap pekerjaan seperti melakukan pembicaraan terhadap hal-hal yang mendesak.
   d. Intelektual, merupakan kemampuan pimpinan dalam melakukan komunikasi terhadap karyawan terhadap tugas yang diberikan masing-masing
   e. Lingkungan kerja, kemampuan menciptakan lingkungan kerja oleh pemimpin dalam mengorganisir situasi pekerjaan yang dihadapi karyawann di dalam maupun di lapangan.

2.2.4 Teori Kinerja Karyawan

1. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:09). Penilaian kinerja menurut Suwondo dan (Sutanto, 2015:9) diukur dengan:
   a. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
   b. Tingkat inisiatif dalam bekerja, antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut.
   c. Kecekatan mental, kecekatan mental diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja lain.
   d. Kedisiplinan waktu dan absensi, merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.
2. Menurut Bangun dalam (Wijaya & Andreani, 2015:40) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Bangun dalam (Wijaya & Andreani, 2015:41) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

a. Jumlah pekerjaan Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standard pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
b. Kualitas pekerjaan Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
c. Ketepatan waktu Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
d. Kehadiran Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan kerja sama Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

3. Tingkat Kinerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang ditetapkan. Adapun indikator kinerja pegawai menurut (Edy Sutrisno, 2014:152) diantaranya:
   a. Hasil Kerja Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
   b. Pengetahuan Pekerjaan Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh terhadpa kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.
   c. Insiatif Tingkat insiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
   d. Kecekatan Mental kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan carakerja serta kerja yang ada
4. (Mangkunegara, 2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.Menurut (Mangkunegara, 2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Faktor kemampuan (ability)

   Secara psikologis kemampuan (ability) dan kemampuan reality (knowledge dan skill) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

   Motivasi berbentuk sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja.Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

5. Menurut Kasmir dalam (Widiaastuti, 2020:24) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode dan biasanya dalam 1 tahun. Menurut Kasmir dalam (Widiaastuti, 2020:208) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

   a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
   b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
   c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan

hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

1.3. Grand Theory

2.3.1 Teori Motivasi Kerja

1. Menurut (Sastrohadiwiryo, 2013:119) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Adapun Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:

   a. Kinerja (Achievement)

   b. Penghargaan (Recognition)

   c. Tantangan (Challenge)

   d. Tanggung Jawab (Responsibility)

   e. Pengembangan (Development)

   f. Keterlibatan (Involvement)

   g. Kesempatan (Opportunities)

2.3.2 Teori Budaya Organisasi

1. (Robbins, 2010:485) menyatakan budaya organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Selanjutnya (David, 2004) menyatakan budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir dan merasa. Indikator Budaya Organisasi (Robbins, 2010:485) menyatakan riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer yang sama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya suatu organisasi yaitu:
   a. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
   b. Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian.
   c. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
   d. Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
   e. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.

f. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai.
g. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pada pertumbuhan.

2.3.3 Teori Kepemimpinan

1. Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain. Perananseorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat dominan, tetapi walaupun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan para tenaga kerja atau karyawan. Seorang pemimpin harus bisa mengubah pikiran bawahannya atau bertindak tegas. (Dubrin, 2013:10-11). Indikator Kepemimpinan Indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2013:34) menyatakan sebagai berikut:
   a. Sifat: sifat seorang pemimpin sngat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.
   b. Kebiasaan: kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
   c. Temperamen: adalah gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.

d. Watak: Watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.
e. Kepribadian: kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2.3.4 Teori Kinerja Karyawan

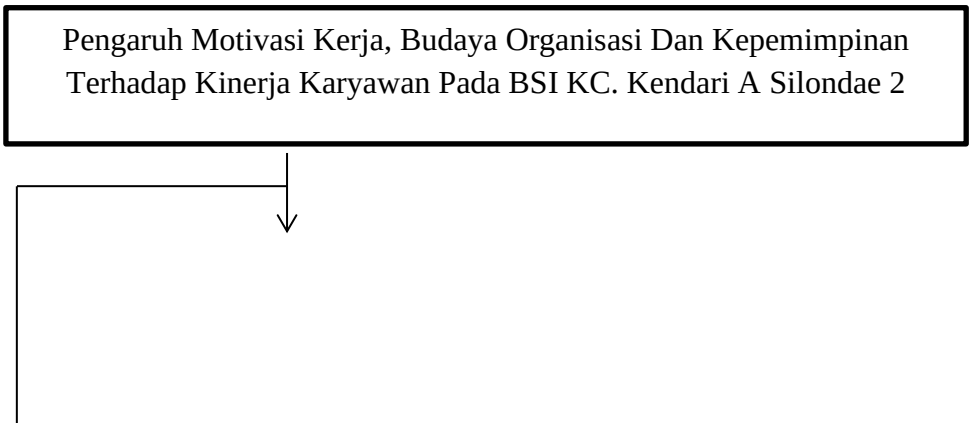
1. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:9). Penilaian kinerja menurut Suwondo dan (Sutanto, 2015:9) diukur dengan:
   a. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
   b. Tingkat inisiatif dalam bekerja, antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut.
   c. Kecekatan mental, kecekatan mental diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja lain.

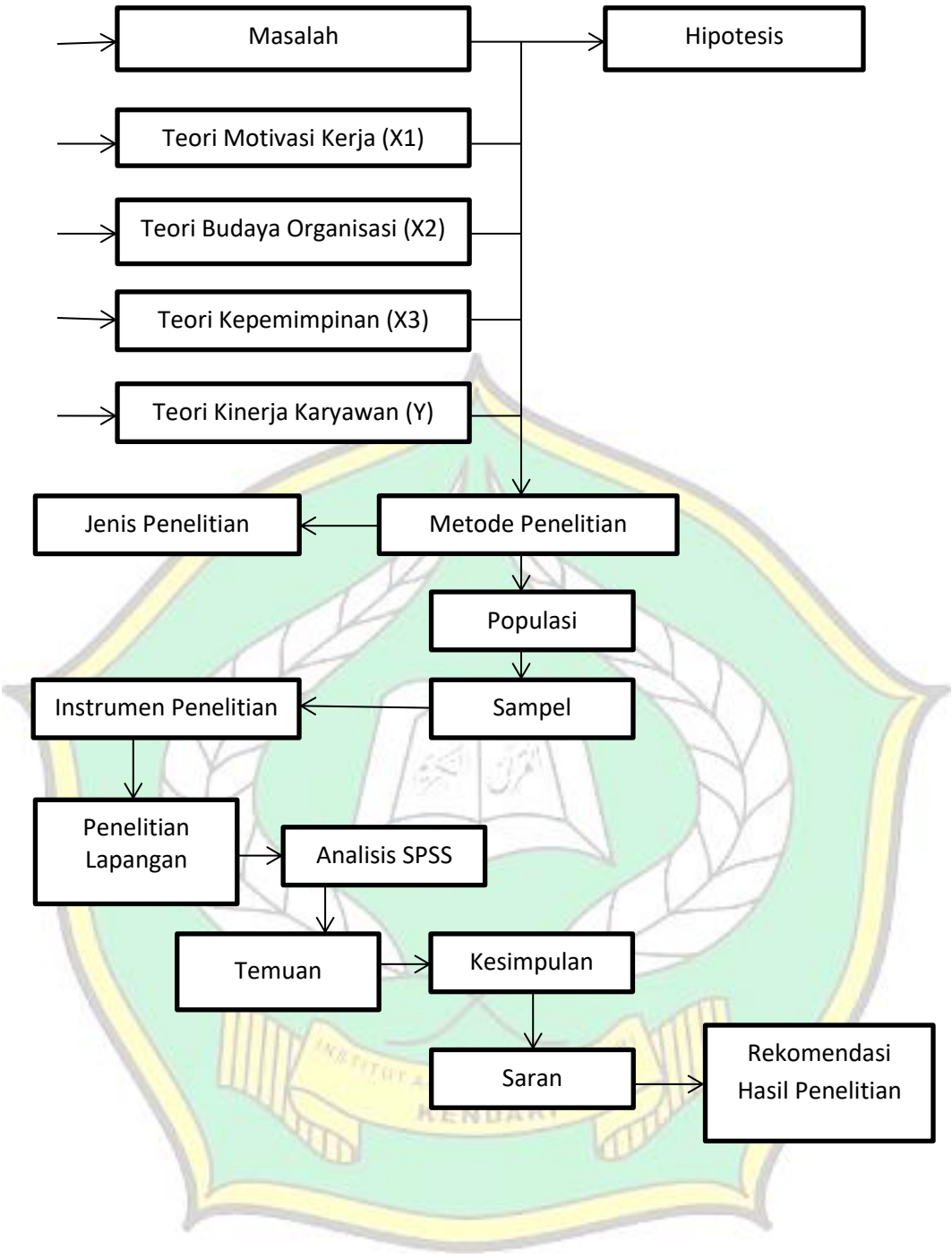
d. Kedisiplinan waktu dan absensi, merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.

1.4. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian (*research question*), dan merepresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut (Polancik, 2009). untuk dapat mengetahui suatu masalah yang akan di bahas, maka perlu adanya sebuah pemikiran yang menjadi landasan dalam meneliti agar dapat mengembangkan, menguji dan menemukan kebenaran suatu penelitian yang dilakukan dan kerangka berfikir dapat di gambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pikir





Sumber: Diolah di Lapangan, Tahun 2021

1.5. Hipotesis Penelitian

H_1: Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepemimpinan padaBSI KC. Kendari A Silondae 2.

H_2: Diduga ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan pada BSI KC. Kendari A Silondae 2.

H_3: Diduga ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BSI KC. Kendari A Silondae 2.

H_4: Diduga ada pengauh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan pada BSI KC. Kendari A Silondae 2.

H_5: Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BSI KC. Kendari A Silondae 2.

H_6: Diduga ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepemimpinan pada BSI KC. Kendari A Silondae 2.

H_7: Diduga ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BSI KC. Kendari A Silondae 2.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KENDARI