

BAB II

KERANGKA TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Banyak definisi yang menjelaskan tentang kepemimpinan, akan tetapi secara umum biasa dikenal dengan sebutan “*Leadership*” yang berarti mempengaruhi orang. Sebagian besar orang menganggap pemimpin sebagai sumber pengaruh, karena pada dasarnya seorang pemimpin mempengaruhi para pengikut atau sebagai pihak yang dipengaruhi.

Kepemimpinan dengan pemimpin memiliki makna yang berbeda, Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja guna mencapai tujuan dan sasaran.¹ Sedangkan pemimpin adalah suatu tokoh peran dalam sistem suatu organisasi atau kelompok.

Menurut Rost Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya.²

¹ Riberu, *Dasar- Dasar Kepemimpinan*, (Jakarta: CV. Pedoman Ilmu Jaya, 1992), hal.1.

² Ambar Teguh Sulistiyani, *Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Games*, (Yogyakarta: Gava Media, 2008), hlm. 12-13.

Menurut saefullah kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang dengan penuh pengertian dan perasaan ikhlas mengikuti dirinya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³

Berdasarkan pengertian kepemimpinan diatas, bahwa kepemimpinan berkaitan dengan kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

b. Syarat Kepemimpinan

Menurut Syekh Muhammad Al-Mubarak terdapat beberapa syarat kepemimpinan antara lain; 1. Memiliki akidah yang benar (*aqidah salimah*) 2. Memiliki ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas. 3. Memiliki akhlak mulia (*akhlaqul karimah*). 4. Memiliki kecakapan manajerial, Memahami ilmu administrasi dan manajemen dalam mengatur urusan-urusan duniawi.⁴

c. Kriteria Pemimpin Sukses Dalam Islam

Ada beberapa kriteria pemimpin yang sukses dalam sebuah organisasi atau perusahaan, antara lain: 1. Pemimpin yang dicintai oleh bawahan. 2. Pemimpin yang menanmpung aspirasi bawahannya. 3. Pemimpin yang suka bermusyawarah. 4. Pemimpin yang tegas.⁵

³ Saefullah, *pemikiran kontemporer administrasi publik: perspektif manajemen sumber daya manusia dalam desentralisasi*, (Bandung: LP3AN FISIP UNPAD, 2007), hal. 224.

⁴ Didin, H. dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2003), hal. 131.

⁵ *Ibid.*, hal. 120

d. Gaya Kepemimpinan

Menurut hasibuan gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal ini sepemahaman dengan pendapat Runtu gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat pimpinan mempengaruhi perilaku pegawainya”.⁶

Menurut Nawawi Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku organisasinya”.⁷

Menurut toha dalam teori *path goal* ada empat tipologi gaya kepemimpinan yaitu: Kepemimpinan Direktif, Kepemimpinan Supportif, Kepemimpinan Partisipatif dan Kepemimpinan berorientasi pada Prestasi:⁸

⁶ Jurnal Eko Susilo, *Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan pelayanan publik*, (Malang: Universitas tribbhuwana tunggadewi - JISIP,2016) hal. 6

⁷ Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, (Yogyakarta: Gadjah Mada UniversityPress)

⁸ Miftah Thoha, *Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya*, (jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005)., hal. 296

1) Kepemimpinan Direktif

Gaya kepemimpinan ini sama dengan tipe kepemimpinan otokratis, bahwa bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin, dalam gaya kepemimpinan ini tidak ada partisipasi dari bawahan.

2) Kepemimpinan Supportif

Gaya kepemimpinan ini mempunyai kesedian untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap bawahan nya.

3) Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan ini pemimpin menerima dan menggunakan saran dari para bawahan nya. Namun ketika pengambilan keputusan masih tetap berada padanya.

4) Kepemimpinan berorientasi pada prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang bawahan nya untuk berpartisipasi dan memberi keyakinan kepada mereka dapat bekerja secara baik.

Sedangkan menurut Inu Kencana Syafii dan Welasari ada empat gaya kepemimpinan yaitu: Otokratik, Demokratis, Birokratis, Kebebasan (*Laisses Faire*).⁹

⁹ Inu Kencana dan Welasari, *ilmu administrasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015)., hal 122-125

1) Gaya Kepemimpinan Otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik adalah seorang pemimpin sangat egois. Egoismenya yang sangat besar akan mendorongnya memutarbalikkan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasikan disiplin para bawahan dalam organisasi. Seorang pemimpin yang otokratik melihat peranannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasi seperti kekuasaan yang tidak perlu dibagi dengan orang lain.

2) Gaya demokratis

Tipe demokratis adalah kebalikan dari kepemimpinan otokratik, dalam kepemimpinan ini pimpinan ikut berbaur dan berada di tengah-tengah anggotanya, hubungan yang tercipta juga tidak lah kaku seperti majikan dengan bawahan melainkan seperti saudara, pemimpin ini selalu memperhatikan kebutuhan kelompoknya dan mempertimbangkan kesanggupan kelompok dalam mengerjakan tugas, pemimpin ini juga mau menerima masukan dan saran dari bawahannya.

Gaya demokratis ini sering disebut juga gaya kepemimpinan yang terpusat pada anak buah, kepemimpinan dengan kesederajatan, kepemimpinan konsultatif atau partisipatif. Dalam pelaksanaannya pimpinan sering berkonsultasi dengan anak buah untuk merumuskan tindakan keputusan bersama.

Kepemimpinan gaya demokratis antara lain berciri:¹⁰

1. Wewenang pimpinan tidak mutlak
2. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
3. Komunikasi berlangsung timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama bawahan
4. Prakarsa atau gagasan dapat datang dari pimpinan maupun bawahan
5. Pujian dan kritik seimbang
6. Pimpinan meminta kesetiaan para bawahan secara wajar

Dalam penerapan kepemimpinan gaya demokratis ini terdapat keuntungan antara lain berupa keputusan serta tindakan yang lebih obyektif, tumbuhnya rasa ikut memiliki, serta terbinanya moral yang tinggi. Sedangkan beberapa kelemahan gaya ini antara lain keputusan serta tindakan kadang-kadang lamban, rasa tanggung jawab kurang, keputusan yang dibuat bukan merupakan keputusan terbaik.

3) Gaya Birokratis

Gaya kepemimpinan birokratis adalah gaya memimpin yang mengacu pada peraturan. Ketaatan ini tidak hanya berlaku untuk dirinya sebagai atasan namun juga bawahan yang berada dalam kepemimpinannya. Artinya setiap bawahan harus

¹⁰ Sutarto, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006)

diperlakukan sama disipilinya, kerja yang ketat pada aturan (*rule*), sehingga kemudian bawahan menjadi kaku tetapi sederhana. Adapun karakteristik dari gaya kepemimpinan birokratis adalah sebagai berikut:

- a) Pimpinan menentukan semua keputusan yang bertalian dengan seluruh pekerjaan dan memerintahkan semua bawahan untuk melaksanakannya.
- b) Pemimpin menentukan semua standar bagaimana bawahan melakukan tugas.
- c) Adanya sanksi yang jelas jika seorang bawahan tidak menjalankan tugas sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan.

4) Gaya Kebebasan

Tipe kepemimpinan ini memberikan keluasaan kepada bawahan seluas-luasnya, baik dalam melakukan pekerjaan ataupun dalam pengambilan keputusan penting sekalipun, metode kepemimpinan ini dikenal juga *laissez faire* atau *liberalism*.

e. Indikator gaya kepemimpinan

Menurut Manning & Curtis untuk mengukur gaya kepemimpinan dengan beberapa indikator sebagai berikut;¹¹ 1. Berdasarkan fakta. 2.menciptakan visi. 3.memotivasi. 4. memberdayakan staff.

¹¹ Husaini Usman. *Manajemen Teori, Praktek, Dan Riset Pendidikan*. (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2013)., hlm.324

f. Kepemimpinan dalam Islam

Islam sebagai rahmat bagi seluruh manusia, telah meletakkan persoalan pemimpin dan kepemimpinan sebagai salah satu persoalan pokok dalam ajarannya. Beberapa pedoman atau panduan telah digariskan untuk melahirkan kepemimpinan yang diridai Allah SWT, yang membawa kemaslahatan, menyelamatkan manusia di dunia dan akhirat kelak.

Dalam Islam kepemimpinan berarti kegiatan memimpin, mengarahkan, dan menunjukkan jalan kepada Allah SWT. Figur pemimpin ideal yang menjadi suri tauladan yang baik. Tujuan mulia seorang pemimpin itu tidak akan bisa tercapai, jika pemimpin tidak memenuhi kriteria atau syarat yang telah digariskan oleh Islam.

Seorang pemimpin yang baik dalam Islam adalah pemimpin yang memiliki sekurang-kurangnya empat sifat dalam menjalankan kepemimpinannya yaitu :¹²

1. *Siddiq* (jujur), sehingga dapat dipercaya.
2. *Tabligh* (penyampai) atau kemampuan berkomunikasi dan bernegosiasi.
3. *Amanah* (bertanggung jawab) dalam menjalankan tugasnya.
4. *Fathanah* (cerdas) dalam membuat perencanaan, visi, misi, strategi dan mengimplementasikannya.

¹² Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001), 272.

Selain sifat, ada hal lain dalam kepemimpinan Islam yaitu adanya prinsip-prinsip dasar, yaitu:

- 1) Musyawarah, dengan sahabat-sahabatnya secara objektif dan penuh rasa hormat.
- 2) Keadilan, membuat keputusan seadil-adilnya.
- 3) Kebebasan berfikir.¹³

Pentingnya pemimpin dan kepemimpinan ini perlu dipahami dan dihayati oleh setiap umat Islam. Allah SWT telah memberitahu kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam Islam, sebagaimana dalam Al-Quran dan hadits kita menemukan banyak ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan.

Pemimpin Islam bertanggung jawab bukan hanya kepada pengikut tetapi juga kepada Allah SWT. selaku pengembal amanah kepemimpinan.¹⁴ Sehingga dalam kehidupannya tidak hanya mengejar hal-hal yang ada di dunia akan tetapi lebih mengutamakan urusan nanti di akhirat. Dalam hal ini Allah berfirman Surat Al-a'raf ayat 43:

الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي هَدَانَا لِهَذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنْ هَدَانَا اللَّهُ

Artinya: "...Segala puji bagi Allah yang telah memimpin kami kepada (surga) ini. Dan kami sekali-kali tidak akan mendapat petunjuk kalau Allah tidak memberi kami petunjuk...."

Firman Allah di atas jelas bahwa untuk sampai ke jalan yang Allah SWT membutuhkan para pemimpin yang akan menjalankan

¹³ Veithzal Rivai Zainal, *Islamic Management: Meraih Sukses melalui Praktik Manajemen Gaya Rasulullah secara Istiqomah* (Yogyakarta: BPFE, 2013), 296.

¹⁴ *Ibid.*

kepemimpinan sesuai dengan instruksi-Nya.

Terkait kepemimpinan juga banyak di terangkan dalam Al-Quran dan Hadits¹⁵, seperti dalam surat Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۙ

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”.

Selain itu, juga dapat ditemukan pada surat An- Nisa’ ayat 59:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْۗ فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِىْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِۗ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِۗۙ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”

Disisi lain, surat An-Nur ayat 55 juga menerangkan:

وَعَدَ اللّٰهُ الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا مِنْكُمْ وَعَمِلُوا الصّٰلِحٰتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِى الْاَرْضِۗ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِيْنَ مِنْ قَبْلِهِمْۗ

Artinya: “Dan Allah telah berjanji kepada orang-orang yang beriman di antara kamu dan mengerjakan amal-amal yang saleh bahwa Dia sungguh-sungguh akan menjadikan mereka berkuasa dimuka bumi, sebagaimana Dia telah menjadikan orang-orang sebelum mereka berkuasa,”

¹⁵ Moh. Amin, *Kepemimpinan Dalam Islam Jurnal Resolusi Vol. 2 No. 2 ISSN 2621-5764* (Wonosobo: Fakultas Komunikasi dan Sosial Politik UNSIQ, 2019)

Selain itu juga terdapat hadis yang menerangkan tentang kepemimpinan diantaranya hadis yang diriwayatkan Imam Bukhari:

قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْنُونٌ فَإِلِمَامٌ رَاعٍ
وَهُوَ مَسْنُونٌ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْنُونٌ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى
بَيْتِ رَوْجِهَا وَهِيَ مَسْنُونَةٌ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْنُونٌ إِلَّا
فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْنُونٌ

Artinya: "Setiap kalian adalah pemimpin. Dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban terhadap yang dipimpinnya. Seorang Amir adalah pemimpin. Seorang suami juga pemimpin atas keluarganya. Seorang wanita juga pemimpin atas rumah suaminya dan anak-anaknya. Maka setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya." (H.R. Bukhari)

Selanjutnya hadits yang menjelaskan kepemimpinan :

مَا مِنْ رَاعٍ يَسْتَرِعِيهِ اللَّهُ رَعِيَةً يَمُوتُ يَوْمَ يَمُوتُ وَهُوَ غَاشٍ لَهَا إِلَّا
حَرَّمَ اللَّهُ عَلَيْهِ رَائِحَةَ الْجَنَّةِ

Artinya: "Tidak ada seorangpun pemimpin yang diminta oleh Allah memimpin rakyat yang mati sedang dia curang terhadap rakyatnya kecuali Allah mengharamkan atas dirinya mencium bau surga". (H.R. Muslim)

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* berarti prestasi kerja, kinerja dapat diartikan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹⁶

Menurut Mangkunegara kinerja karyawan adalah kemampuan dalam usaha mencapai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Hasibuan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik kearah tercapainya tujuan organisasi.¹⁷ Definisi lain, menjelaskan kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari kegiatan yang dilakukan pegawai selama periode waktu tertentu.¹⁸

¹⁶ Suryadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), hlm. 1-2.

¹⁷ Purnama Titisari, *Perananan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), hlm. 74.

¹⁸ Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hlm. 223.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.

Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Adapun factor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:¹⁹

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Selain memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik maka akan memberikan kinerja baik, demikian pula sebaliknya.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Artinya dengan mengetahui tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya.

¹⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, hlm.189-193.

3. Rancangan Kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan kerja yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Dengan demikian rancangan pekerjaan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun luar diri seorang akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya kepemimpinan otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya juga baik. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suatu atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan kondusif maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempat ia bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan dalam bekerja. Dengan begitu membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kinerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan pekerjaannya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini, misalnya bekerja tepat waktu. karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

c. Indikator kinerja karyawan

Indikator Kinerja karyawan menurut Robbins terdapat enam indikator, yaitu:²⁰

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. 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.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

²⁰ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*. (Yogyakarta: Deepublish, 2015),. Hlm. 119-120

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan antara lain:

1. Anisa Octaviani

Tugas akhir yang berjudul *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang*.²¹ Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja merupakan satu kesatuan yang memiliki peranan penting di dalam suatu perusahaan, dimana jika keduanya diterapkan dengan baik maka bisa dipastikan suatu organisasi atau perusahaan akan berhasil.

Persamaan penelitian ini adalah teori yang digunakan. Sedangkan perbedaannya yaitu pada latar tempat, subjek, objek penelitian serta terletak pada pendekatan dan metode pengumpulan data yang digunakan

2. Asriyati

Skripsi yang berjudul *“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Khasanah Ummat Banyumas”*.²² Hasil dari penelitian tersebut Motivasi kerja berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasinya dengan cara

²¹ Anisa Octaviani *“Tugas Akhir Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Majenang”*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2016)

²² Asriyati *“Skripsi Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Khasanah Ummat, Banyumas”*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2015).

memberikan pelatihan baik internal maupun eksternal dan dengan cara pemberian kesempatan berupa promosi kenaikan jabatan yang diukur dari kinerja, masa kerja, dan pendidikan.

Persamaan penelitian ini adalah teori yang digunakan. Sedangkan perbedaannya yaitu pada latar tempat, subjek, objek penelitian serta terletak pada pendekatan dan metode pengumpulan data yang digunakan.

3. Chamam Nasirudin

Skripsi yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Kebumen”.²³ Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan komunikasi internal dan budaya organisasi berdampak dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini adalah teori yang digunakan, latar tempat, subjek, objek penelitian serta terletak pada pendekatan dan metode pengumpulan data yang digunakan. Sedangkan perbedaannya yaitu pada hasil yang di didapatkan.

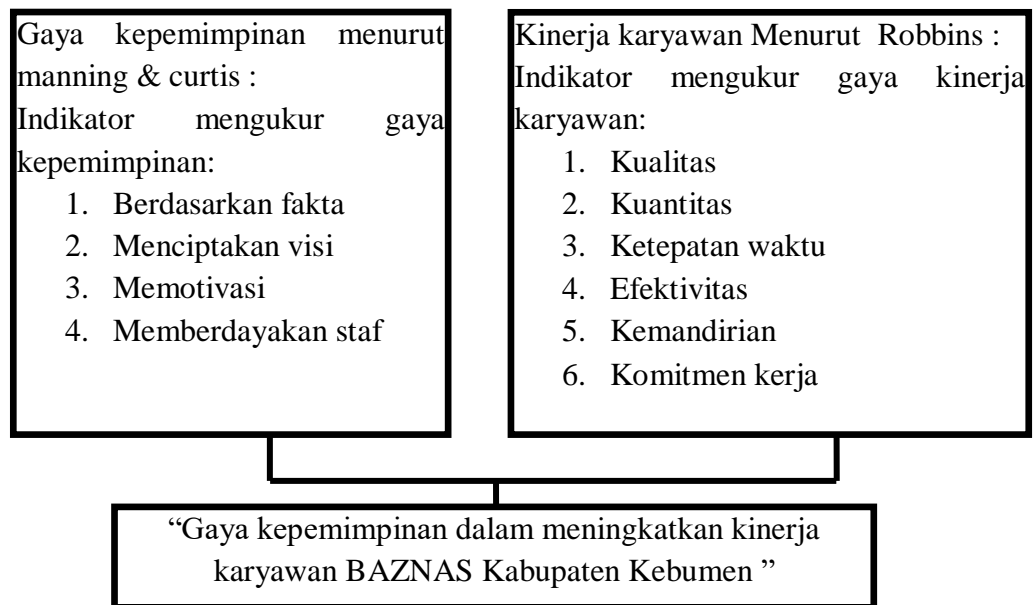
C. Kerangka teori

Kerangka teori adalah kemampuan seorang peneliti dalam mengaplikasikan pola berpikirnya dalam menyusun secara sistematis teori-teori yang mendukung permasalahan penelitian. Teori berguna menjadi

²³ Chamam Nasirudin “Gaya Kepemimpinan Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Kebumen”, (Kebumen: IAINU Kebumen, 2018)

titik tolak atau landasan dalam memecahkan atau menyoroti masalah.²⁴

Gambar 1. Kerangka teori



²⁴ Umi Arifah, “Kerangka Teori”. www.umiarifah.blogspot.com, diakses 16 Maret jam 22.30.