

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Kepemimpinan**

###### **2.1.1.1 Definisi Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya (Bangun, 2012: 339). Seorang akan dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, tergantung pada bagaimana melakukan aktivitas kepemimpinan di dalamnya. Melalui sistem kepemimpinan yang tepat akan dapat mengangkat perusahaan yang sedang kolaps atau menunggu waktu untuk berhenti beroperasi menjadi kembali pulih dan meningkatkan kinerjanya. Bahkan, bukan tidak mungkin perusahaan yang demikian menjadi perusahaan yang terdepan dari perusahaan-perusahaan sejenis lainnya.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, agar mereka berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan (Paras, 2009: 26).

Sedangkan menurut Arifin (2012: 1) kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan (khususnya disatu bidang), sehingga mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya satu atau beberapa tujuan.

### **2.1.1.2 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan**

Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2012: 172) adalah sebagai berikut.

#### **1. Kepemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan. Pengambilan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

#### **2. Kepemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara persuatif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

#### **3. Kepemimpinan Delegatif**

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin medelegasikan wewenang dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahannya. Pada prinsipnya pemimpin bersikap, menyerahkan, dan mengatakan kepada bawahan, “inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah Saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bias diselesaikan dengan baik”. Disini pemimpin

menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pemimpin tidak akan membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan itu dan hanya sedikit melakukan kontak dengan bawahannya.

#### 4. Kepemimpinan Situasional

Penekanan pendekatan situasional adalah perilaku pemimpin dan anggota pengikut dalam kelompok dan situasi yang variatif dalam kepemimpinan situasional, tidak ada satupun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

### **2.1.1.3 Tipe-tipe Kepemimpinan**

Tipe kepemimpinan dalam suatu organisasi atau kelompok masyarakat dapat digolongkan dalam enam tipe sebagai berikut (Arifin, 2012: 89-94).

#### 1. Tipe Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut :

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- b. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
- d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat

- e. Terlalu tergantung kepada kekuasaan formilnya
- f. Dalam tindakan penggerakannya sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur pemaksaan dan punitif (bersifat menghukum).

Berdasarkan ciri-ciri di atas dapat dilihat bahwa tipe kepemimpinan otokratis kurang atau bahkan tidak tepat untuk suatu organisasi atau kelompok masyarakat saat ini dimana hak-hak asasi manusia yang menjadi anggota organisasi atau kelompok masyarakat tersebut harus dihormati.

## 2. Tipe Militeristis

Seorang pemimpin dengan tipe militeristis tidak berarti selalu orang pemimpin dari organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut :

- a. Dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mepergunakan sistem perintah
- b. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung pada pangkat dan jabatannya
- c. Senang pada formalitas yang berlebih-lebih
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan
- e. Sukar menerima kritik dari bawahannya
- f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

Tipe militeristis bukanlah pemimpin yang ideal dalam suatu masyarakat sipil kerana akan membungkam aspirasi warga. Sesuai dengan namanya, tipe ini

selayaknya diterapkan di kalangan militer yang secara organisatoris memang memiliki struktur yang hierarkis.

### 3. Tipe Paternalistis

Seorang pemimpin bertipe paternalistis mempunyai ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut :

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa
- b. Bersikap terlalu protektif (*over protective*)
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk ikut mengambil keputusan
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif
- e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya
- f. Sering bersikap maha tahu.

Tipe kepemimpinan paternalistis berkembang di masa lalu oleh karena kecenderungan berkembangnya pola hubungan patron-klien dalam masyarakat, dimana pemimpin merupakan figur yang serba hebat dan harus ditiru dan diikuti oleh masyarakat sebagai klien.

Tipe ini sedikit banyak juga merupakan reproduksi pola hubungan dalam keluarga di masyarakat yang menganut sistem paternalistis dimana peran utama ada pada seorang bapak/suami, dimana isteri dan anak-anak harus tunduk kepada bapak/suami.

#### 4. Tipe Kharismatis

Tipe kharismatik ini adalah tipe kepemimpinan yang dipandang sulit untuk dianalisis, karena literatur yang ada tentang kepemimpinan kharismatik tidak memberikan petunjuk yang cukup. Artinya, tidak banyak hal yang dapat disimak dari literatur yang ada tentang kepemimpinan kharismatik ini. Tegasnya seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut, meskipun para pengikutnya tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara kongkrit mengapa orang (pemimpin kharismatik) tersebut dikagumi.

#### 5. Tipe Demokratis

Seorang pemimpin yang demokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut :

- a. Dalam proses pergerakan bawahan melalui kritik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah sebagai makhluk yang termulia
- b. Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya
- c. Senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya
- d. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan
- e. Dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan kemudian dibandingkan dan diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi tetap berani untuk berbuat kesalahan yang lain.

- f. Selalu berusaha menjadikan bawahnya lebih sukses dari pada dia sendiri
- g. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai orang pemimpin.

#### 6. Tipe *Laissez Faire*

Yaitu gaya kepemimpinan kendali bebas. Pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pimpinan. Tipe ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran dan kebijakan organisasi. Kepemimpinan pada tipe ini melaksanakan perannya atas dasar aktivitas kelompok dan pimpinan kurang mengadakan pengontrolan terhadap bawahannya. Pada tipe ini pemimpin akan meletakkan tanggung jawab keputusan sepenuhnya kepada para bawahannya, pemimpin akan sedikit saja atau hampir tidak sama sekali memberikan pengarahan. Pemimpin pada gaya ini sifatnya positif dan seolah-olah tidak mampu memberikan pengaruh kepada bawahannya.

#### **2.1.1.4 Indikator-indikator Kepemimpinan**

Seorang pemimpin mempunyai indikator-indikator sebagai berikut (Pasolong, 2008: 14) yaitu:

##### 1. Kejujuran (*Honest*)

Sifat yang berhubungan dengan keyakinan bahwa pemimpin dapat dipercaya bisa dipegang kata-katanya atau janji-janjinya, dan pemimpin

tidak suka memainkan peran palsu. Kejujuran akan membangun integritas dari seorang pemimpin.

2. Pandangan kedepan (*Forward looking*)

Pemimpin diharapkan mempunyai pandangan kedepan dan perhatian terhadap masa depan organisasi. Jelas bahwa pemimpin harus memahami kemana arah organisasi yang menjadi sasaran.

3. Kompeten (*Competent*)

Kemampuan seorang pemimpin melakukan suatu hal, karena adanya level motivasional yang terkandung keinginan atau kemauan dan kemampuan seseorang untuk mendemonstrasikan kinerja efektif.

4. Inspirasi (*Inspiring*)

Seorang pemimpin yang antusias, penuh semangat, dan berpandangan positif tentang masa depan, mereka diharapkan mampu memberikan inspirasi pada pengikutnya. Tidak cukup hanya mempunyai impian tentang masa depan, tetapi juga dapat menyampaikan wawasan dengan cara tertentu yang antusias, berenergi.

## **2.1.2 Budaya Organisasi**

### **2.1.2.1 Definisi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan seperangkat atau asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Sembiring, 2012: 39).

Budaya organisasi merupakan salah satu asset atau sumber daya organisasi yang menjadikan organisasi dinamis dengan karakteristik fisik (*observable*) ataupun nonfisik (*unobservable*) yang khas berisi asumsi-asumsi, nilai-nilai, norma, komitmen, dan kepercayaan bermanfaat untuk mendorong dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi publik ataupun privat (Umam, 2015: 101).

Menurut Sobirin dalam Sembiring (2012: 43) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diterima secara terbuka dan kolektif yang berlaku bagi waktu tertentu bagi sekelompok orang tertentu.

### **2.1.2.2 Unsur-unsur Budaya Organisasi**

Kajian terhadap pengertian budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa unsur atau elemen budaya organisasi, sebagai berikut (Umam, 2015: 102).

#### **1. Lingkungan Organisasi**

Meliputi lingkungan intern (SDM, teknologi, peraturan-peraturan, material, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi, dan sebagainya) dan lingkungan eksternal.

#### **2. Karakteristik organisasi**

Yang kelihatan dan yang tidak kelihatan

#### **3. Jaringan kultural**

Unsur ini secara informal dapat dikatakan sebagai jaringan komunikasi dalam organisasi yang dapat dijadikan sebagai alat untuk menyebarkan nilai-nilai

budaya organisasi.

#### 4. Kepahlawanan

Unsur ini sering dimanfaatkan untuk mengajak seluruh karyawan untuk mengikut nilai-nilai budaya organisasi yang dilakukan oleh orang-orang tertentu yang ditunjuk sebagai tokoh.

#### 5. Upacara

Tata cara tertentu yang dilakukan secara rutin dalam rangka mensosialisasikan dan menginternalisasikan nilai-nilai karakteristik budaya organisasi.

### **2.1.2.3 Indikator-Indikator Budaya Organisasi**

Ada beberapa indikator-indikator budaya organisasi menurut Robbins dalam Riani (2011: 21) antara lain.

#### 1. Inovasi

Dalam mengerjakan tugas-tugas, organisasi lebih berorientasi pada pola pendekatan “pakai tradisi yang ada” dan memakai metode-metode yang teruji atau pemberian keleluasan kepada anggotanya untuk menerapkan cara-cara baru melalui eksperimen.

#### 2. Inisiatif individu

Meliputi tanggung jawab, kebebasan, dan indenpendensi dari masing-masing anggota organisasi, yaitu kewenangan dalam menjalankan tugas dan seberapa besar kebebasan dalam mengambil keputusan.

#### 3. Pengarahan

Yaitu kejelasan organisasi dalam menentukan sasaran dan harapan

terhadap sumber daya manusia atas hasil kerjanya.

#### 4. Integrasi

Bagaimana unit-unit di dalam organisasi didorong untuk menjalankan kegiatannya dalam satu koordinasi yang baik, yaitu seberapa jauh keterkaitan dan kerja sama di tekankan dan seberapa dalam rasa saling ketergantungan antar sumber daya manusia ditanamkan.

#### 5. Dukungan manajemen

Seberapa baik manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas.

#### 6. Pengawasan (*control*)

Meliputi peraturan-peraturan dan *supervise* langsung digunakan oleh manajemen untuk melihat secara keseluruhan perilaku anggota organisasi.

#### 7. Sistem penghargaan

Sistem penghargaan berbicara tentang alokasi balas jasa (biasanya dikaitkan dengan kenaikan gaji dan promosi sesuai kinerja karyawan).

#### 8. Pola Komunikasi

Komunikasi yang terbatas pada hirarki formal dari setiap organisasi.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Bangun, 2012: 231). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan

dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai (Hasibuan, 2012: 101) .

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Indrasari, 2017: 50).

Masalah-masalah empiris yang terdapat dan menyangkut dengan kinerja pegawai, diantaranya adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang masih bermalasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Juga banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang belum bisa diselesaikan pada waktunya.

### **2.1.3.2 Dimensi-dimensi Kinerja Karyawan**

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja

karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Berikut dimensi-dimensi kinerja karyawan dalam (Bangun, 2012: 234).

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap karyawan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu.

4. 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.

## 5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan berkerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut (Pasolong, 2008: 186).

#### 1. Kemampuan

Suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari 2 segi, yaitu: kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, dan kemampuan fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan.

#### 2. Kemauan

Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya setiap untuk tujuan organisasi. Kemauan kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu:

- a. Pengaruh lingkungan fisik yaitu setiap karyawan menghendaki lingkungan fisik yang baik untuk bekerja.
- b. Pengaruh lingkungan fisik yaitu sebagai makhluk hidup sosial dalam

melaksanakan pekerjaan tidak semata-mata hanya mengejar penghasilan saja, tetapi juga mengharapkan penghargaan dari karyawan lain dan karyawan lebih berbahagia apabila dapat menerima atau membantu karyawan lain.

### 3. *Energy*

*Energy* adalah pemercik api yang menyalakan jiwa, tanpa adanya energi psikis dan fisik yang mencukupi, perbuatan kreatif karyawan akan terhambat.

### 4. Teknologi

Penerapan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan, penerapan teknologi disini lebih cenderung positif dan proaktif karyawan dalam melakukan pekerjaan, karena memandang teknologi sebagai teman. Karyawan memungkinkan lebih kreatif merancang dan mengembangkan cara berfikir positif dalam strategi berbeda untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Pada dasarnya teknologi merupakan alat, fasilitas atau sarana yang dipergunakan untuk membantu penyelesaian suatu pekerjaan.

### 5. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. Jika karyawan mendapat kompensasi yang setimpal dengan hasil kerjanya, maka karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tekun. Akan tetapi sebaliknya jika kompensasi karyawan tidak memadai maka karyawan berusaha mencari penghasilan tambahan diluar, sehingga menyebabkan karyawan sering mangkir. Jadi

kompensasi merupakan suatu hadiah atau apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

#### 6. Kejelasan tujuan

Adalah arah, harapan (sesuatu yang ingin dicapai). Kejelasan tujuan merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian kinerja. Oleh karena itu karyawan yang tidak mengetahui dengan jelas tujuan pekerjaan yang hendak dicapai, maka tujuan yang dicapai tidak efisien atau kurang efektif.

#### 7. Keamanan

Kebutuhan manusia yang sangat fundamental karena pada umumnya orang mengatakan lebih penting keamanan pekerjaan ketimbang kenaikan gaji atau pangkat. Seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

### **2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Ada beberapa indikator-indikator kinerja (*performance indicators*) dengan penjelasan seperti berikut (Wibowo, 2011: 101).

#### 1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicarai oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

## 2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

## 3. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

## 4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

## 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja.

## 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

## 7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai kepemimpinan, budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini beberapa analisis data penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis :

1. Menurut (Wahyuningsih, 2015), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Orgainsasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi di Rumah Sakit “Yakksi” Gemolong Sregan”. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji f, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja melalui motivasi pegawai di Rumah Sakit “Yakksi” Gemolong Sregan.
2. Menurut (Suranta, 2014), Penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Berorganisasi Terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 1

Jatibarang Kabupaten Indramayu”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya berorganisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Jatibarang Kabupaten Indramayu.

3. Menurut (Salutondok & Soegoto, 2015), penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekertariat DPRD Kota Sorong”. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja serta disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekertariat DPRD Kota Sorong.
4. Menurut (Gery, Adolfina, & Dotulong, 2015), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Nilai-nilai Personal Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara” Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji F, Uji t. Hasil uji F dan uji signifikan menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan nilai-nilai personal berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara.
5. Menurut (Zarvedi, Yusuf, & Ibrahim, 2016), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Sekertariat Kabupaten Pidie Jaya” memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis *structural*

*equation model* menunjukkan bahwa hasil penelitian membuktikan baik secara simultan maupun parsial kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya.

6. Menurut (Chandra & Priyono, 2015), dengan judul “*The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya*” memberikan kesimpulan berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis regresi linier berganda, uji f, dan uji t menunjukkan bahwa *Leadership styles, working environment and job satisfaction directly positive influence and significantly to the employee performance. —Studies in the School of SMPN 10 Surabaya*
7. Menurut (Widodo, 2014), dengan judul “*Influence of Leadership And Work Enviroment To Job Satisfication And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java)*” memberikan kesimpulan berdasarkan hasil uji validitas bahwa *Leadership and working environment directly positive influence and significantly to the job satisfaction. Leadership, working environment and job satisfaction directly positive influence and significantly to the performance.*

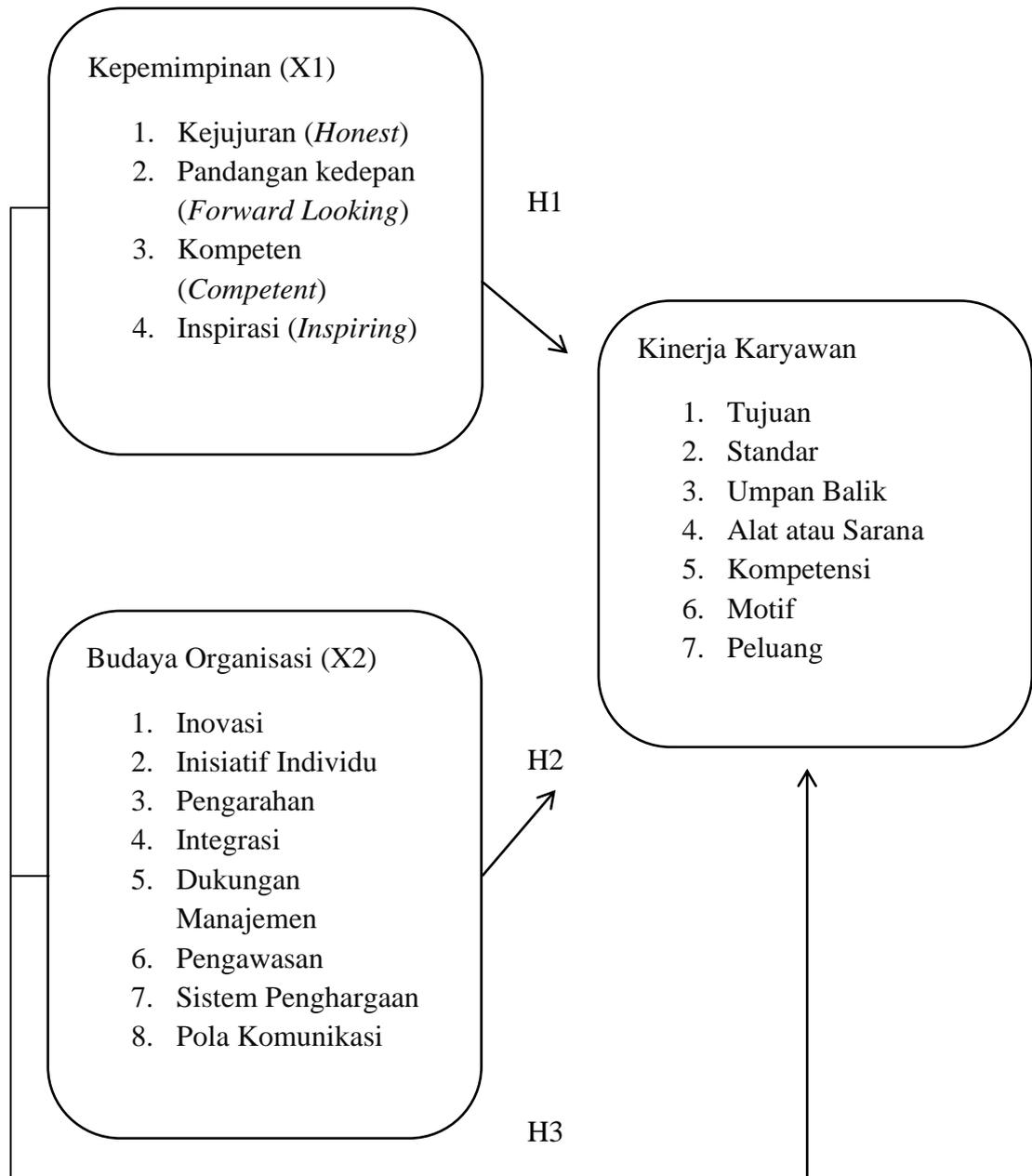
**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti/Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	(Wahyuningsih, 2015)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi di Rumah Sakit “Yakksi” Gemolong Sregan	Kepemimpinan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja melalui motivasi pegawai di di Rumah Sakit “Yakksi” Gemolong Sregan.
2	Suranta (2014)	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Berorganisasi Terhadap Kinerja Pegawai di SMK Negeri 1 Jatibarang Kabupaten Indramayu	Kepemimpinan dan budaya berorganisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di SMK Negeri 1 Jatibarang Kabupaten Indramayu
3	Salutondok & Soegoto (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong	Kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong
4	(Gery et al., 2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Nilai-nilai Personal Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara	Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan nilai-nilai personal berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Utara.
5	(Zarvedi et al., 2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya	Kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi disiplin berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja pegawai serta implikasinya pada kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya.

**Tabel 2.1 Lanjutan**

6	(Chandra & Priyono, 2015)	<i>The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya</i>	<i>Leadership styles, working environment and job satisfaction directly positive influence and significantly to the employee performance. —Studies in the School of SMPN 10 Surabaya</i>
7	(Widodo, 2014)	<i>Influence of Leadership And Work Enviroment To Job Satisfication And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java)</i>	<i>Leadership and working environment directly positive influence and significantly to the job satisfaction. Leadership, working environment and job satisfaction directly positive influence and significantly to the performance.</i>

### 2.3 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2010: 84).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Useng Teknologi Utama.
- H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Useng Teknologi Utama.
- H3: Kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Useng Teknologi Utama.