

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Menurut Fritz Heider, pencetus Teori Atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa disekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan dan kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya orang serta dapat juga memprediksi perilaku seorang dalam menghadapi situasi tertentu.¹

Teori Atribusi menjelaskan situasi disekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial yang disebut dengan *dispositional attributions* dan *situasional atribuions*, *Dispositional attributions* sendiri ialah penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individu yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan situasional atribuions merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi perilaku, misalnya kondisi sosial dan pandangan masyarakat.²

¹ Vivin Andhika Yuwono. “*Perilaku Organisasi edisi sepuluh*” (Yogyakarta: PT. Andi Offset, 2016).

² Suartana, I Wayan, “*Akuntansi Keperilakuan Teori dan Implementasi*” (Yogyakarta: PT. Andi Offset, 2010).

1. Macam – macam Atribusi

a. Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Griffin dan Ebert mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Atas dasar definisi tersebut, setiap individu tidak diharuskan untuk menjadi pemimpin formal dalam suatu bank, namun dapat juga menjadi pemimpin formal untuk memimpin orang lain sebagai pengikutnya dalam suatu bank. Untuk mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi, pemimpin informal maupun formal mempunyai peran yang sama-sama pentingnya untuk menuju keberhasilan perusahaan maupun tujuan organisasi.³

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal, dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Faktor kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda.

³ Sutarto Wijono, “*Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*”, (Jakarta : Prenadamedia Group,2018),Hlm 1.

Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan perusahaan di tentukan oleh kualitas kepemimpinan maka untuk meningkatkan kinerja karyawan didalam suatu organisasi, tidak terlepas dari sikap memimpin.⁴

Beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut:

- a) Bennis mengatakan bahwa pemimpin adalah orang yang paling berorientasi hasil di dunia, dan kepastian dengan hasil ini hanya positif kalau seseorang mengetahui apa yang diinginkannya.
- b) Fairchild pemimpin dalam arti yang luas adalah seseorang yang memimpin, dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisasikan atau mengontrol usaha (upaya) orang lain atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi.
- c) Kartono menyatakan kepemimpinan adalah seseorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu.
- d) Kouzes mengatakan bahwa pemimpin adalah pionir sebagai orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui,

⁴ Jeli Nataliyas, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru", "Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan", Vol.3, No.2 Tahun 2018

pemimpin yang mempunyai visi yang jelas dapat menjadi penuntun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin.

Dengan demikian, pengertian mengenai kepemimpinan di atas yang dikemukakan menurut sudut pandang masing-masing, tergantung pada perspektif yang digunakan.⁵

2) Fungsi Kepemimpinan

Teori umum kepemimpinan pada pendekatan fungsional yang dapat dikaitkan dengan tugas atau pekerjaan yang dijelaskan oleh John Adair memuat ide-ide, sehingga dapat memberi arah terhadap tindakan kepemimpinan yang terpusat. Keefektifan dari seorang pemimpin tergantung pada pertemuan di antara tiga daerah kebutuhan yang tertuang di dalam fungsi kepemimpinan yang ada dalam kelompok. Tiga daerah kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan untuk mencapai tugas yang sama, kebutuhan untuk memelihara tim, dan kebutuhan-kebutuhan setiap individu dari anggota-anggota yang ada dalam kelompok. Sehubungan dengan penjelasan tentang pendekatan fungsi atau kelompok di atas, maka ada tiga fungsi kepemimpinan, yaitu :⁶

a) Fungsi- fungsi Tugas (*Task Function*)

- Mencapai sasaran dari kerja kelompok
- Mendefinisikan tugas-tugas kelompok
- Merencanakan kerja

⁵ Harbani Pasolong, “*Kepemimpinan Birokrasi*”, (Bandung : Alfabeta, 2010) Hal 1.

⁶ Sutarto Wijono, “*Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*”, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2018) Hal. 44-45

- Mengalokasikan sumber
- Mengorganisasikan tugas dan tanggung jawab
- Mengontrol kualitas dan mengecek kinerja
- Meninjau kemajuan

b) Fungsi- fungsi Tim (*Team Functions*)

- Memelihara moral dan membangun spirit tim
- Kohesif kelompok sebagai suatu unit kerja
- Menentukan standar dan memelihara kedisiplinan
- Sistem komunikasi dalam kelompok
- Melatih kelompok
- Janji dari bawahan kepada pimpinan

c) Fungsi- fungsi Individual (*Individual Functions*)

- Mempertemukan kebutuhan individu dari antara para anggota kelompok
- Menyelesaikan masalah pribadi
- Menyelesaikan konflik di antara kebutuhan kelompok dan kebutuhan-kebutuhan individu
- Melatih individu.

3) Macam-macam Kepemimpinan

Menurut G.R. Terry mengatakan bahwa tentang tipe-tipe kepemimpinan yaitu sebagai berikut :⁷

⁷ Suwatno dan Donny Juni Priansa, “*Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*”, (Bandung: Alfabeta, 2013) Hlm. 156-157

a) Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang harmonis.

b) Kepemimpinan Otorites (*Authoritarian Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan melakukan hubungan dengan bawahannya dengan sewenang-wenang sehingga sebetulnya bawahannya melakukan semua perintah bukan dengan tanggung jawab tetapi lebih karena merasa takut.

c) Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non Personal Leadership*)

Dalam tipe ini hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

4) Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar atas kesuksesan kepemimpinan dalam memegang suatu perusahaan. Adapun indikator kepemimpinan yaitu:⁸

a) Tingkat prestasi motivasi

Kecerdasan, energi jasmaniah dan energi mental

b) Kesiediaan untuk bertanggung jawab

Kesadaran akan tujuan, antusiasme, keramahan, integritas, ketegasan dalam mengambil keputusan dan mandiri.

c) Pendidikan atau pengalaman

Pengetahuan, penguasaan teknis, dan keterampilan mengajar

⁸ Siagian: "*Kiat meningkatkan produktivitas kerja*" pengadaan.web.id

b. Komunikasi

1) Pengertian Komunikasi

Secara morfologis terminologi komunikasi berasal dari bahasa latin *communis* atau *communication* yang dalam bahasa inggris disebut dengan *common* yang artinya sama. Berkomunikasi ialah berusaha untuk mencapai kesamaan makna atau kesamaan arti (*commonness*). Komunikasi menurut hovland dan kelley adalah proses individu mengirim stimulasi yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain, komunikasi juga proses sosial yang terjadi antara sedikitnya dua orang, dimana individu mengirim stimulus kepada orang lain.⁹

2) Sifat Komunikasi

Menurut Effendi, sifat komunikasi dapat digolongkan ke dalam 3 kategori:¹⁰

a) Komunikasi Antarpribadi

Komunikasi ini penerapannya antara pribadi/individu dalam usaha menyampaikan informasi yang dimaksudkan untuk mencapai kesamaan pengertian, sehingga dengan demikian dapat tercapai keinginan bersama.

b) Komunikasi Kelompok

Pada prinsipnya dalam melakukan suatu komunikasi yang ditekankan adalah faktor kelompok, sehingga komunikasi menjadi

⁹ Resmi Somad, “*Manajemen Komunikasi Mengembangkan Bisnis Berorientasi Pelanggan*”, (Bandung: Alfabeta, CV 2014) hlm 115

¹⁰ Prof. DR. H. Veithzal Rivai, S.E., M.M., MBA., Mayor Jenderal TNI Bachtiar, S.IP., Brigadir Jenderal Pol. Drs. Boy Rafli Amar, “*Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Berorganisasi*”, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2014) hlm 369

lebih luas. Dalam usaha menyampaikan informasi, komunikasi dalam kelompok tidak seperti komunikasi antarpribadi.

c) **Komunikasi Massa**

Komunikasi massa dilakukan dengan melalui alat, yaitu media massa yang meliputi cetak dan elektronik.

3) Bentuk Komunikasi

Komunikasi internal adalah semua pesan yang dikirim atau diterima didalam suatu organisasi baik yang formal maupun informal. tiga dimensi komunikasi internal yaitu:¹¹

a) **Komunikasi Vertikal**

Komunikasi vertikal bisa berbentuk komunikasi dari pimpinan ke karyawan maupun dari karyawan ke pimpinan, komunikasi pimpinan ke karyawan dimaksudkan untuk memberikan pengertian atau wewenang kepada karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan dalam kedudukannya sebagai anggota perusahaan, komunikasi karyawan ke pimpinan dapat berupa laporan, usulan-usulan, saran-saran, keluhan-keluhan, serta gagasan dan pendapat.

b) **Komunikasi Horizontal**

Komunikasi horizontal dilakukan antara sesama karyawan dan staf lainnya. Komunikasi horizontal pada umumnya bersifat pemberian informasi yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijaksanaan pimpinan sehingga tidak mengandung unsur perintah.

¹¹ Abdul Aziz dkk, "Analisis Bentuk Komunikasi Dalam Pemanfaatan Sistem Informasi Kalender Tanam Terpadu Di Kementerian Pertanian", "Jurnal Pikom", Vol.21, No.1 Juni 2020

c) **Komunikasi Diagonal**

Komunikasi diagonal disebut juga dengan komunikasi silang, komunikasi diagonal ialah komunikasi antar pimpinan seksi dengan karyawan seksi. Wursanto menyatakan bahwa komunikasi diagonal adalah komunikasi yang berlangsung antara karyawan pada tingkat kedudukan berbeda pada tugas atau fungsi yang berbeda dan tidak mempunyai wewenang langsung terhadap pihak lain.

4) Indikator Komunikasi

Menurut Joseph A. De Vito menerangkan yaitu sesuatu komunikasi antarpribadi dapat efisien dengan 3 hal berikut ini:¹²

a) **Keterbukaan**

Yaitu untuk menampilkan mutu dari komunikasi antarpribadi ini sangat sedikit terdapat 2 aspek ialah aspek kemauan untuk terbuka untuk tiap orang yang berhubungan dengan orang lain serta aspek kemauan untuk menjawab secara jujur.

b) **Empati**

Yaitu guna merasakan sebagaimana yang dialami orang lain bersamaan perasaan orang lain ialah, berupaya merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

¹² Miftah Thoha, "*Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*", (Jakarta : Rajawali Pers, 2014) hal 191

c) Dukungan

Yaitu Dimana dengan support ini hendak tercapai komunikasi antarpribadi yang efisien. Support disini adakalanya terucap serta adakalanya tidak terucap.

c. Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. didiplin kerja merupakan sikap atau perilaku seseorang karyawan dalam bekerja untuk bersedia menaati atau mengikuti semua peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku dengan maksud agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal.¹³

Disiplin kerja yaitu suatu alat yang digunakan para pemimpin guna berkomunikasi pada pegawai supaya mereka mau untuk memperbaiki kepribadian sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang mematuhi segala kebijakan yang berlaku.¹⁴

2) Macam-macam Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat dua macam bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif:¹⁵

¹³ Maudy Rosalina, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Divisi EPC”, “Jurnal Ekobis”, Vol.10 No.1 Tahun 2020

¹⁴ Abyan Perdana Putra, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah KC Bekasi”, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016) hlm 28

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013) hlm.129

a) Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

b) Disiplin korektif

Disiplin korektif ialah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Disiplin dalam bekerja merupakan faktor yang harus dimiliki oleh karyawan yang berupaya meningkatkan kinerjanya agar optimal, disiplin kerja akan terlihat dari ketetapan waktu seorang karyawan dalam bekerja, tanggung jawab seorang karyawan yang tinggi, kepatuhan terhadap pimpinan dan ketaatan pada semua peraturan yang berlaku, sehingga semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3) Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:¹⁶

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Yaitu dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan

¹⁶ Retno Ummi Purwanti, “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan Prov Sulawesi Selatan*”, Makasar 2016, hlm 22

balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena Dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Disini menjelaskan bahwa Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

4) Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono adalah sebagai berikut:¹⁷

a) Ketepatan waktu

Yaitu Dimana para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja dengan baik.

Indikator dari ketepatan waktu adalah:

- Masuk kerja tepat waktu
- Menggunakan waktu secara efisien

b) Tanggungjawab yang tinggi

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

Indikator dari tanggung jawab yang tinggi adalah:

- Berkerja sesuai kebijakan yang diberikan oleh perusahaan
- Bisa melakukan pekerjaan sesuai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan

c) Menaati aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat izin apabila tidak masuk kantor juga merupakan cerminan dari disiplin kerja yang tinggi. Indikator dari

ketaatan terhadap aturan kantor adalah:

¹⁷ Abyan Perdana Putra, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah KC Bekasi”, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Hidayatullah Jakarta, 2016) hlm 30-31.

- Menaati seluruh peraturan kantor
- Tidak pernah mangkir/ tidak masuk kantor tanpa keterangan.

d. Kinerja Karyawan

1) Pengertian kinerja karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang, kinerja juga ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁸

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, kinerja ialah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.¹⁹

Mohammad Pabundu mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan menurut Rivai kinerja memiliki arti kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.²⁰ Kinerja ialah perilaku nyata yang ditampilkan

¹⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, (Bandung: Refika Aditama, 2013) hlm.67

¹⁹ Arif Yusuf Hamali, “*Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Bandung: Center For Academic Publishing Service, 2018) hlm 98

²⁰ Muhammad Busro, “*Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Prenada Media Group, 2018) hlm.88

setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.²¹

Dari beberapa definisi kinerja diatas bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi, dimana hasil pekerjaan tersebut mengenai kualitas dan kuantitas kerja

2) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator ialah:²²

1) Kualitas

Kualitas yaitu kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas pegawai.

2) Kuantitas

Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketetapan Waktu

Ketetapan waktu yaitu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditetapkan, dan dapat memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

²¹ Veitzhal Rivai Zainal, Dkk. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014) hl.406

²² Robbins, Stephen.P, “*Perilaku Organisasi*”, *Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia, E-Jurnal riset manajemen fakultas Ekonomi Unisma

4) Efektivitas

Efektivitas disini ialah penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, listrik, bahan baku) yang harus dimaksimalkan dengan maksud agar menghemat dan dapat digunakan dengan baik.

5) Kemandirian

Kemandirian ialah kesanggupan untuk berdiri sendiri dengan keberanian dan tanggungjawab atas segala tingkah laku dalam melaksanakan kewajibannya.

6) Komitmen Kerja

Komitmen Kerja ialah Merupaksuatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap kantor.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa rujukan penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai bahan rujukan. Penelitian terdahulu ini sangatlah penting dan bermanfaat bagi penulis.

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Hasil
1.	Arief Budi Santoso / Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi Vol.1 No.2 Desember 2017 ISSN: 2580-3220, E-ISSN : 2580-4588	Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI (persero) Cabang Pamulang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,182 > 1,985)$ hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2.	Anggia Sari Lubis / Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen	Pengaruh Komunikasi dan Manajemen Hubungan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Panin Dubai Syariah Cabang Medan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan nilai t_{hitung} 0.42 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} 1,995 atau nilai sig.

3.	<p>Mirza Asmi Akbar</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.3 No.1 Maret 2015</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Malang.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan transformasional pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memiliki nilai t hitung 6.042 pada signifikan t sebesar 0,002 sedangkan Komunikasi organisasi memiliki nilai t hitung 2,359 pada signifikan t sebesar 0,021. Hal ini berarti komunikasi organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
4.	<p>Rudy Fahrurazi, Saladin Ghalib, Hasanur Arifin / Jurnal Bisnis dan Pembangunan Vol.1 No.1 Januari-Juni 2014.</p>	<p>Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Wilayah Banjarmasin.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh sebesar 37,9%.</p>

5.	Enrico Maramis / Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013	Kepemimpinan , Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN (Persero) Cabang Manado.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan nilai T hitung yaitu 4,154.
6.	Bachtiar Arifudin Husain / Jurnal Disrupsi Bisnis Vol.1 No.1 Juli 2018	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro.	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan pengujian hipotesis baik secara parsial maupun simultan diperoleh nilai probabilitas signifikansi <0,05 sehingga H ₀ ditolak dan H ₁ diterima.
7.	Fikri Djafar Fadude, Hendra N.Tawas, Jane Grace Poluan/ Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019	Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi, dan Kompetisi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.	Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan dan kompetisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel budaya organisasi tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.

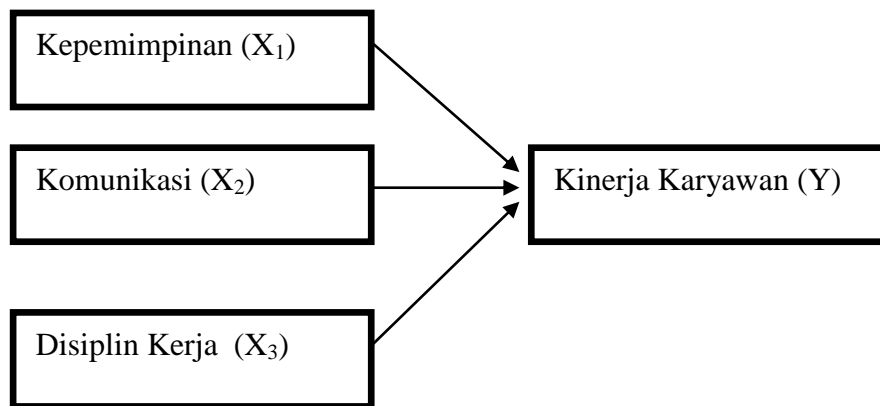
8.	Jeli Nata Liyas/ Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan Vol.3 No.2 Juli- Desember 2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN KCS Pekanbaru.	Penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Mutia Arda/ Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol.18 No.1 2017	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BRI Cabang Putri Hijau Medan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan , berdasarkan hasil uji signifikan secara parsial yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan bagian pemasaran Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.
10.	Tri Widiyanto, Supriyono/ Jurnal Ekonomi dan Perbankan Vol.3 No.2 2018 ISSN 2579-5597	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BRI Syariah Kantor Cabang Surakarta melalui kepuasan kerja pegawai sebagai intervening sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. BRI Syariah Kantor Cabang Surakarta melalui kepuasan kerja pegawai sebagai intervening.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka untuk lebih memperjelas akan pemikiran dalam penelitian untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BTN (persero) Tbk KC Syariah Palembang, penulis menyertakan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Di kembangkan oleh peneliti, 2021

Berdasarkan gambar 2.1 kerangka pemikiran diatas menjelaskan bahwa terdapat variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat) yang dimana variabel independen terdiri dari variabel kepemimpinan (X₁), komunikasi (X₂) dan disiplin kerja (X₃) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

D. Hipotesis Pengembangan

Hipotesis ialah dugaan atas suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variabel yang harus dibuktikan kebenarannya. Dimana rumusan permasalahan

penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi, hipotesis yang pengkaji lakukan adalah seperti berikut.²³

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Dalam menyukseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada karyawannya. Kepemimpinan yang sesuai dan mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan baik dapat memberikan semangat dan kepuasan kepada karyawan yang dipimpin.

Hasil penelitian Ilyas Muhajir (2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan²⁴. Berdasarkan rumusan teoritik yang dijelaskan dapat dirumuskan hipotesis, yaitu :

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Komunikasi adalah proses kegiatan-kegiatan penyampaian berita mengandung arti dari satu pihak ke pihak lain, dalam usaha mendapatkan saling pengertian (Herlambang, 2014). Komunikasi organisasi menekankan pada arus komunikasi yang mengalir diantara struktur yang

²³ Irfan dkk, "*Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*", (Medan: UMSU PRESS, 2014), Hlm. 111.

²⁴ Ilyas Muhajir, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Cabang Semarang", "*Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*", Vol.13 , No.3 Desember 2014

terjadi didalam organisasi, dan komunikasi terpengaruh juga atas kondisi internal maupun eksternal yang terjadi di dalam organisasi baik itu formal maupun non formal (Prabowo, 2013).

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Azwar (2016) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arcoplan Indoraya Surabaya yang menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rumusan teoritik yang dijelaskan dapat dirumuskan hipotesis, yaitu :

H2: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Sinambela (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen yang bertujuan untuk mencegah penyimpangan-penyimpangan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Selain itu, disiplin menggerakkan dan mengarahkan karyawan untuk bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pada pekerjaannya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan instansi.

Disiplin digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri sebagaimana kemampuan yang dimiliki oleh karyawan,

namun jika tidak diimbangi dengan pemahaman terhadap disiplin yang tinggi, maka tugas dan pekerjaannya yang dihasilkan tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, bahkan mungkin akan menimbulkan kegagalan dalam tercapainya tujuan organisasi. Karena disiplin kerja yang baik dan berkualitas merupakan kunci utama keberhasilan suatu instansi dimana hal tersebut ditetapkan dengan baik dan benar maka keinginan dan tujuan suatu instansi akan terwujud.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015)²⁵ Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretaris DPRD Kabupaten Madiun, yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Sehingga dengan adanya disiplin kinerja maka kinerja karyawan dapat meningkat. Berdasarkan rumusan teoritik yang dijelaskan dapat dirumuskan hipotesis, yaitu :

H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

²⁵ Ari Rizqi Ridwan Arifin, “*Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Usaha Era Mandiri Surabaya*”, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya, 2019) hlm 43-44.