

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.¹ Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan² Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting*

¹ Srimindarti, Ceacilia. 2012. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Premature Sign- Off* dengan *Turnover Intention* sebagai Variabel *Intervening*: Suatu Tinjauan dari *Goal Setting Theory*. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol. 8, No. 2, Hal. 102-110.

² Arsanti, Tutuk. 2009. Hubungan antara Penetapan Tujuan, Self Efficacy dan Kinerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 16, No. 2

theory adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*.³

2.2 Kepemimpinan Transformasional

2.2.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu, kepemimpinan merupakan salah satu aspek manjerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi karena kepemimpinan seseorang manajer berperan sebagai penyalaras dalam proses kerja sama antar manusia dalam organisasinya.⁴

Menurut Stoner kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses perpaduan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.⁵ Sedangkan menurut Robert tannembun, Irving R, Wesc hler, dan Fred Massarik mendefinisikan kepemimpinan sebagai pengaruh perseorangan dalam situasi tertentu secara langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan umum dan khusus. Hal ini sama dikemukakan oleh Stodgil bahwa kepemimpinan atau leadership adalah proses mempengaruhi kegiatan

³ Ginting, Surya dan Ariani. 2004. Pengaruh Goal Setting terhadap Performance: Tinjauan Teoretis. Kinerja. Vol. 8, No. 2, Hal. 198-208.

⁴ Abi sujak, *Kepemimpinan Manajer : Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali, 2007) Cet.1 Hlm 21.

⁵ Hani T Handoko, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Liberty, 2008), Hlm, 48.

kegiatan kelompok yang terorganisasi dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan pencapaian.⁶

Menurut Gary Yukl dalam Bedjo Sujanto terdapat beberapa definisi yang saling berbeda yang ia kutip dari beberapa pendapat pakar yang mengkaji masalah kepemimpinan dan yang dianggap cukup mewakili selama seperempat abad. Beberapa definisi tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (Shgaiks,ared Goal).
- b. Kepemimpinan adalah pengaruh antarpribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.
- c. Kepemimpinan adalah pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi.
- d. Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit, pada dan berada di atas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi.
- e. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan.
- f. Kepemimpinan adalah sebuah proses memberikan arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan yang mengakibatkan

⁶ Thoha mifta. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Yogyakarta: Rajawali Pers,2006), Hlm.458.

kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.

- g. Para Pemimpin adalah mereka yang secara konsisten memberikan kontribusi yang efektif terhadap orde sosial, serta yang diharapkan dan dipersepsikan melakukannya.⁷

Kepemimpinan (leading) dapat dikatakan termasuk dalam bagian dalam bagian manajemen, ia termasuk dalam proses sekaligus fungsi manajemen. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam suatu tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. GR Terry & LW. Rue memahami kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam suatu keadaan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi.⁸

2.2.2 Pemimpin Dalam Pandangan Islam

Mengenai etos kerja dan perilaku kepemimpinan, Islam dan kaum muslimin merujuknya kepada kualitas pribadi Rasulullah Muhammad saw dan sifat-sifat otentik kenabiannya, yaitu⁹

1. Amanah, merupakan sifat-wajib yang menjauhkan diri dari maksiat lahiriah (berzina, meminum khamr, berdusta). Sifat mustahil sebagai lawan sifat wajib ini adalah khianat

⁷ Bedjo Sujanto, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Sagung Seto, 2007), Hlm 68.

⁸ GR. Terry & LW. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), Hlm 82.

⁹ E. Baharudin, *kepemimpinan dalam Perspektif islam*

2. Shiddiq, adalah sifat-wajib yang berkenaan dengan segala ucapan Rasulullah saw yang selalu benar. Tetkala seorang Rasul mendustakan kebenaran Allah yang harus disampaikan kepada manusia, mengandung arti dan akan menimbulkan kedustaan besar atas firman-Nya. Sifat wajib ini dilawankan dengan sifat-mustahil kidzib.
3. Fathonah merujuk kepada sifat-wajib kesadaran, kebijaksanaan, dan kecerdasan, yang dilawankan dengan sifat-mustahil gafah (lemah) atau ghabwah (bodoh). Sedangkan
4. Tabligh, merupakan sifat-wajib Rasulullah saw yang mengandung arti menjelaskan dan menerangkan wahyu Allah SWT. Sifat-mustahilnya adalah kitman, menyembunyikan hal-hal yang seharusnya ditablighkan

2.2.3 Model Kepemimpinan

Menurut Abu Sinn dalam memimpin perusahaan terdapat tiga model kepemimpinan yang mampu mempengaruhi perilaku individu dalam perusahaan diantaranya ialah model demokrasi, authoritarian, laissez-faire.¹⁰

1. Model Demokrasi

Tipe model pemimpin demokrasi sangat membutuhkan masukan-masukan tambahan dari karyawan atau kelompok dalam memutuskan serta memecahkan masalah dan sangat terbuka terhadap ide atau

¹⁰ Thoha mifta, Ibid, Hlm 134-136

pendapat baru. Semua pendapat dari anggota akan ditampung kemudian meramunya untuk menemukan suatu solusi atau gagasan yang baik.

2. Model Auto (otoriter)

Dalam tipe kepemimpinan ini seorang pemimpin merasa bahwa ia memegang kekuasaan atau wewenang penuh terhadap apa saja program yang dibuat juga ia tidak memerlukan masukan atau usulan serta musyawarah terlebih dahulu setelah itu anggota wajib menaati serta mematuhi program yang dibuat.

3. Model laissez-faire (liberal)

Dalam model seperti ini pemimpin anggota atau bawahannya hanya memutuskan kebijakan penting serta memberikan informasi dan fasilitas yang di butuhkan karyawan. Dia tidak mengajarkan bagaimana cara mengerjakan pekerjaannya. Akibatnya pekerjaan dilaksanakan tidak sesuai dengan kemampuan yang di miliki, hasil dari pekerjaan tinggi atau baik maupun rendah atau buruk.

2.2.4 Ciri-Ciri Pemimpin

Mengembangkan ciri dari pemimpin, yaitu:¹¹

1. *Energy* ialah mempunyai kekuatan mental dan fisik
2. *Stabilitas emosi* ialah seseorang pemimpin tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.

¹¹ Irham Fahmi. *Manajemen Kepemimpinan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), Hlm 10

3. *Human relationship* ialah mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia.
4. *Personal motivation* adalah keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, dan dapat memotivasi diri sendiri
5. *Communication skill* ialah mempunyai kecakapan untuk mengarahkan menjelaskan dan mengembangkan bawahannya.
6. *Social skill* adalah mempunyai keahlian di bidang sosial, supaya terjamin kepercayaan dan kesetiaan bawahannya.

2.2.5 Definisi Kepemimpinan Transformasional

Sudarwan Danim menjelaskan kepemimpinan transformasional berasal dari kata “to transform” yang berarti mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Misalnya mentransformasi visi menjadi realita, potensi menjadi aktual, laten menjadi manifes dan sebagainya.¹²

Burns dalam Northouse menyatakan kepemimpinan transformasional adalah merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang menciptakan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Untuk memilah kompleksitas yang terkait dengan komponen “peningkatan moral” dari kepemimpinan transformasional murni.¹³

¹² GR. Terry & LW. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), Hlm 82.

¹³ Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan Teori dan Praktek*. Edisi Keenam. Indeks. Jakarta, Hlm 176.

Aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah penekanan pada pembangunan pengikut, oleh karena itu Yukl mengemukakan beberapa pedoman untuk pemimpin transformasional, yaitu:¹⁴

- a. Menyatakan visi dan misi yang jelas dan menarik.
- b. Menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat dipercaya.
- c. Bertindak secara rahasia dan optimis.
- d. Memperlihatkan keyakinan terhadap pengikut.
- e. Menggunakan tindakan dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-nilai penting.
- f. Memimpin dengan memberikan contoh.
- g. Memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai visi itu.

2.2.6 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Meurt Bass (1990) dalam Corry Magdalena dkk , indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah: ¹⁵

1. Karisma

Memberikan visi dan *sense of inission*, menanamkan rasa bangga, mendapatkan *respect* dan kepercayaan (*trust*). Pemimpin transformasional terlihat karismatik oleh pengikutnya dan mempunyai

¹⁴ Yukl, Gary. 2010. *Leadership in Organization*. Alih Bahasa oleh Udaya Jusuf: Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: Prehallindo, Hlm 316

¹⁵ Corry Magdalena dkk, *pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan trakformasional terhadap kinerja karyawan denagn motivasi sebagai variabel intrtvening pada PT sinar sosro tanjun motawa*, Human Falah, Vol 3, No 1, januari 2016

dan mempunyai suatu kekuatan dan pengaruh. Karismatik umumnya berkaitan dengan tingkat pengikut (*follower*) sebagai reaksi atas perilaku pemimpinnya.

2. Inspirasional

Mencakup kapasitas seseorang menjadi pemimpin untuk menjadi panutan bagi bawahannya. Pemimpin menyampaikan tujuan yang jelas dan contoh yang baik bagi bawahannya. Mengkomunikasikan ekspektasi yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana. Perilaku kepemimpinan transformasional dapat merangsang antusiasme pengikutnya terhadap tugas dan dapat menumbuhkan kepercayaan bawahan terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan.

3. Stimulus Intelektual

Kemampuan pemimpin untuk mengemukakan keengganan bawahan untuk mencetuskan ide-ide, mendorong bawahan lebih efektif dan menstimulus pemikiran dari bawahan dan memecahkan permasalahan. Pemimpin transformasional mendorong pengikutnya untuk memikirkan kembali cara-cara lama mereka dalam melakukan sesuatu atau untuk mengubah masalahnya dengan ide-ide dan pemikirannya.

4. Perhatian Individu

Perhatian dapat berupa bimbingan dan monitoring kepada bawahannya. Pemimpin memberikan perhatian personal terhadap bawahannya dan memberikan perhatian khusus agar bawahan dapat

mengembangkan kemampuan. Pemimpin transformasional memperlakukan secara berbeda tetapi seimbang terhadap pengikutnya untuk memelihara kontak hubungan dan komunikasi yang terbuka dengan pengikutnya.

2.3 Pemberdayaan Psikologis

2.3.1 Definisi Pemberdayaan Psikologis

Menurut Meyerson mengatakan bahwa pemberdayaan psikologis adalah keyakinan seorang individu akan kemampuannya untuk melakukan kegiatan kerja terkait dengan keterampilan dan kompetensi yang dimilikinya.¹⁶

Pemberdayaan psikologi dianggap penting sebagai salah satu tindakan motivasi terhadap karyawan agar dapat melakukan pekerjaan seefektif mungkin. Menurut Dewettinck & Ameijde, Pemberdayaan psikologi merupakan peningkatan motivasi yang diwujudkan dalam empat pengertian yang merefleksikan orientasi seseorang terhadap peran kerjanya.¹⁷ Chang, Shih & Lin berpendapat bahwa Pemberdayaan psikologi merupakan persepsi psikologi atau sikap karyawan tentang tugas

¹⁶ Meyerson, S.L. & Kline, T.J.B. (2008). *Psychological and environmental empowerment: Antecedents and consequences. Leadership & Organization Development Journal*, 29(5), 444-460.

¹⁷ Dewettinck, Koen., Ameijde, Maaïke van. (2011). *Linking leadership empowerment behaviour to employee attitudes and behavioural intentions. Testing the mediating role of psychological empowerment. Emerald Group Personnel Review*. 40 (3) : 284-305.

ataupun pekerjaan dan peran organisasi mereka.¹⁸ Sedangkan Greasley mengatakan Pemberdayaan psikologi adalah anggapan bahwa individu merasa diberdayakan. Keempat dimensi Pemberdayaan psikologi tersebut mewakili:¹⁹

1. Kebermaknaan

Artinya karyawan menaruh perhatian pentingnya hasil tugas atau pekerjaan. Karyawan percaya bahwa apa yang mereka lakukan adalah penting terhadap kesuksesan organisasi dan mereka sendiri. Karyawan yang telah diberdayakan peduli akan pekerjaan mereka dan percaya bahwa apa yang mereka kerjakan adalah penting. Intinya adalah tentang kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya.

2. Dampak

Artinya menunjukkan tingkat dimana karyawan merasa bahwa perilaku mereka mampu membuat perbedaan. Mereka percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi tim atau unit kerja, pemimpin ataupun rekan kerja akan mendengarkan ide mereka. Karyawan yang telah diberdayakan melihat diri mereka sendiri sebagai partisipan yang aktif dalam organisasi, keputusan dan tindakan mereka mempunyai pengaruh. Intinya adalah karyawan merasa pekerjaan mereka memberikan dampak kepada organisasi mereka.

¹⁸ Chang, Li-Chun., Chia-Hui. Shih., Lin, Shu-Man. (2009). *The mediating role of psychological empowerment on job satisfaction and organizational commitment for school health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies.* 47:427-433.

¹⁹ Greasley, A. (2007). *Approaches to Incorporating Human Behaviour into a Discrete-Event Simulation Study.* SCMIS.

3. Kompetensi

Artinya kepercayaan bahwa karyawan mampu mengerjakan sesuatu dengan baik. Mereka tahu apa yang mereka kerjakan dan percaya bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka. Karyawan yang telah diberdayakan percaya dengan kemampuan mereka untuk bekerja dengan baik dan mempunyai kapasitas maju dengan tantangan baru. Intinya adalah keyakinan yang dirasakan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4. Penentuan nasib sendiri

Melibatkan tanggung jawab karyawan terhadap tindakannya. Penentuan nasib diri artinya otonomi yang dirasakan karyawan pada pekerjaannya. Karyawan yang berdaya merasa bahwa mereka mempunyai kebebasan, kemandirian dan keleluasaan pada aktivitas kerja mereka. Intinya, karyawan dapat membuat pilihan mengenai apa yang mereka lakukan, bagaimana mereka melakukan dan kapan mereka akan menyelesaikan pekerjaannya.

2.3.2 Indikator Pemberdayaan Psikologis

Indikator Pemberdayaan Psikologis berdasarkan penelitian sebelumnya dari Spreitzer, 1995 :²⁰

²⁰ Muhamad Ali Sukrajap, *pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap kepuasan kerja dankomiten organisasional dengan di dimediasi oleh pemberdayaan psikologis*. Jurnal pisiologi, Vol 12, September 2016, Hal. 30

1. Arti (*meaning*)

Dalam hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan itu mempunyai makna terhadap sasaran kerja, idealisme dan standar karyawan sendiri. Hal tersebut merujuk pada keselaran antara persyaratan dari peran pekerjaan dan keyakinan, nilai dan perilaku karyawan.

2. Kopetensi (*competence*)

Kopetensi merupakan keyakinan karyawan pada kemampuannya untuk melakukan aktivitas tugasnya dengan penuh keahlian.

3. Menentukan Nasib Sendiri (*self determination*)

Menentukan nasib sendiri meliputi rasa kepemilikan individu terhadap pilihan dalam hal insiatif dan kegiatan rutin. Hal ini merupakan persepsi karyawan pada otonomi dalam melakukan dan meneruskan perilaku dan proses kerjanya.

4. Dampak (*impact*)

Impact menggambarkan tingkatan seorang karyawan bisa mempengaruhi hasil strategis, administrasi atau operasi pekerjaanya. Impact berbeda dengan locus of control internal karena locus of control internal merupakan karateristik kepribadian umum, sementara impact merupakan hasil work contexts.

2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Definisi Komitmen Organisasi

Stephen P Robbins dan Judge mendefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.²¹ Mowday, Porter, dan Steers yang dikutip oleh Schultz, menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga komponen berikut. Pertama, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Kedua, keinginan untuk berusaha keras bagi organisasi. Dan ketiga, memiliki hasrat keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi.²²

Keyakinan yang kuat untuk tetap berusaha dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Allah telah berfirman dalam surat Fushshilat [41] ayat 30 :

إِنَّ الدِّينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا
وَأَبشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ

Sesungguhnya orang-orang yang berkata, “Tuhan kami adalah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka (dengan berkata), “Janganlah kamu merasa

²¹ Robbins, Stephen P. dan Thimoty A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi, Edisi 12, Buku 1, Salemba Empat. Jakarta

²² Mooday, R.T., Porter, L.W., & Steer, R.M. (1998). *Measures of work Commitment. Journal of Occupational Behavior.* 7 (1): 139-145.

takut dan janganlah kamu bersedih hati; dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) surga yang telah dijanjikan kepadamu.” Q.S Fushshilat ayat 30

Dari ayat di atas dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri karyawan maka hal ini akan mendorong karyawan untuk tetap konsisten secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan pihak perusahaan sampai tujuan bersama dapat tercapai²³.

2.4.2 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasional menurut Luthans (2006)²⁴ :

1. Komitmen Afektif (*Affective commitment*)

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*)

Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan

²³ Raisa, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam*, jurnal, seminar nasional uniba surakarta 2020, hal.274

²⁴ , Naoval Wahyu Marazola, *pengaruh kinerja dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kinerja sebagai variabel intervening di pt sabdo*”, Skripsi(Yogyakarta: universitas islam indonesia, 2018)

dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.

3. Komitmen Normatif (*Normative commitment*)

Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Definisi Kinerja

Pandudu (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil – hasil fungsi pekerjaan / kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Hasibuan (2010) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.²⁵

Sedangkan menurut Edison (2016), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan

²⁵ Murnai rahmawati. Kristin juita, *pengaruh komimen organisasi dan implementasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Lantabur*, jurnal riset manajemen dan bisnis dewantara, Vol 2, No 2, Juli 2019, Hal.66

sebelumnya. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang di capai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat dijelaskan kinerja adalah hasil kerja individu atau tim dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.²⁶

2.5.2 Indikator kinerja

Menurut Kasmir, indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:²⁷

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan 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.

²⁶ *Ibdi*, Hal.66

²⁷ Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 208

4. Efektifitas

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 seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.6 Penelitian Terdahulu

Pengujian pengaruh variabel dependen dan variabel independen semacam ini telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, yaitu :

Yuyun Fitri Astuti (2015), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada Karyawan Pamella Supermarket 7. Dari hasil penelitian ini kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Pamella Supermarket 7.²⁸

Joko Pramono (2015), dengan judul “pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja dari karyawan struktural dan fungsional (dosen) (budaya organisasi) (survey di unisma)”

²⁸ Yuyun Fitri Astuti. 2015 “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada Karyawan Pamella Supermarket*”. Skripsi (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2016)

hasil penujian membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁹

Ardiansyah, Ade Irma Suryani (2018), dengan judul “ Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan dengan perilaku kewargaan organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Telkomsel Witel Aceh”. Dimana hasil penelitian menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁰

Factur Rohman dkk (2012), dengan judul “pengaruh pemberdayaan psikologis dan komitmen afektif terhadap kepuasan kinerja dan kinerja pegawai (studi pada dinas tata kota dan pengawasan bandung kota mataram)”. Dengan hasil penelitian pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.³¹

Murni rahmawati, Kristian juita (2019) dengan judul “ pengaruh komitmen organisasi dan implementasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Lantabur, dengan hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³²

²⁹ Joko Pranomo, *Pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan struktural dan fungsional (dosen) (budaya organisasi) (survey di unisma), padikma*, Vol xvi, No.2, Desember 2015

³⁰ Ardiansyah, Ade Irma Suryani, *Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan dengan perilaku kewargaan organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Telkomsel Witel Aceh*, jurnal ilmiah mahasiswa ekonomi manajemen, Vol.3, No.4, November 2018

³¹ Factur Rohman dkk, *pengaruh pemberdayaan psikologis dan komitmen afektif terhadap kepuasan kinerja dan kinerja pegawai (studi pada dinas tata kota dan pengawasan bandung kota mataram)* Jurnal manajemen, Vol. 10, No. 1, Maret 2012

³² Murni rahmawati, Kristian juita, *pengaruh komitmen organisasi dan implementasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Lantabur*, jurnal riset manajemen dan bisnis dewantara, Vol 2, No 2, Juli 2019

Pinkan Marsoit dkk (2017), dengan judul “ pengaruh pelatihan, disiplin dan komitmenn oerganisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. Dengan hasil penelitian variabel komitmen organisasi berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan³³.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti / Tahun	Judul	Perbedaan
1	Yuyun Fitri Astuti (2015),	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada Karyawan Pamella Supermarket 7	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan variabel kompendasai pada variabel independen • Tempat penelitian
2	Joko Pramono (2015),	pengaruh kepemimpinan transaksional dan tranformasional terhadap kinerja dari karyawan struktural dan fungsional (dosen) (budaya organisasi) (survey di unisma)	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan variabel kepemimpinan transaksional pada variabel independen • Tempat penelitian
3	Ardiansyah, Ade Irma Suryani (2018)	Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan dengan prilaku kewargaan organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Telkomsel Witel	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat penelitian

³³ Pinkan Morsoit, pengaruh pelatihan, disiplin dan komitmenn oerganisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia, Jurnal Emba, Vol.5, No.3, September 2017

No	Nama Peneliti / Tahun	Judul	Perbedaan
		Aceh	
4	Factur Rohman dkk (2012)	“pengaruh pemberdayaan psikologis dan komitmen afektif terhadap kepuasan kinerja dan kinerja pegawai (studi pada dinas tata kota dan pengawasan bandung kota mataram)	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat penelitian • Menggunakan variabel komitmen afektif pada variabel independen
5	Murni rahmawati, Kristian juita (2019)	pengaruh komitmen organisasi dan implementasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Lantabur	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat penelitian • Menggunakan variabel implementasi budaya organisasi pada variabel independen
6	Pinkan Marsoit dkk (2017)	pengaruh pelatihan, disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. Dengan hasil penelitian variabel komitmen organisasi berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat penelitian • Menggunakan variabel pengaruh pelatihan, disiplin pada variabel independen

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Burns dalam Northouse menyatakan kepemimpinan transformasional adalah merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang menciptakan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Untuk memilah kompleksitas yang terkait dengan komponen “peningkatan moral” dari kepemimpinan transformasional murni.³⁴

Hal ini sejalan dengan *goal setting theory*, dimana Kepemimpinan transformasional juga berorientasi pada tujuan. Kepemimpinan transformasional yang memilih perubahan, peralihan, modifikasi, adalah tipe perubahan progresif pada pengikutnya, dengan peningkatan motivasi, skil, kepercayaan diri dan membentuk budaya positif. Hal ini akan berdampak baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun. Sikap kepemimpinan transformasional secara berlebihan akan berdampak pada karyawan yang merasakan ketidaknyamanan karena perubahan yang berlebihan, hal ini justru akan menurunkan kinerja karyawan.

Namun kepemimpinan transformasional yang dilakukan seorang pemimpin dengan perubahan, peralihan, modifikasi dengan menyesuaikan pada bawahan akan memberikan kenyamanan pada karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Yuyun Fitri Astuti

³⁴ Northouse, Peter G. 2013. *Kepemimpinan Teori dan Praktek*. Edisi Keenam. Indeks. Jakarta, Hlm 176.

dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.2
Ringkasan Penelitian Terdahulu Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Nama Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Yuyun Fitri Astuti (2015),	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada Karyawan Pamella Supermarket 7	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan variabel kompendasai pada variabel independen tempat penelitian

Sumber : Dikumpulkan dari Berbagai Sumber 2020

Berdasarkan teori dan hasil yang telah dilakukan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.7.2 Pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Meyerson (2008) mengatakan bahwa pemberdayaan psikologis adalah keyakinan seorang individu akan kemampuannya untuk melakukan kegiatan kerja terkait dengan keterampilan dan kompetensi yang dimilikinya.³⁵ Dengan peningkatan kemampuan yang di miliki akan melancarkan dalam menetapkan tujuan yang di tetapkan perusahaan. Hal

³⁵ Ardiansyah, Suryadi, op.cit.,Hal-3

ini akan sejalan dengan *goal setting theory*, pemberdayaan pisiologis cenderung mampu meningkatkan kontrol pribadi sehingga akan membentuk motivasi untuk mencapai tujuan yang di berikan, hal ini akan berdampak baik sehingga meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri agar tercapai tujuan yang di tetapkan. Hal ini di dukung oleh hasil penelitian dari Ardiansyah, Ade irma Suryani, Factor Rohman dkk.

Tabel 2.3
Ringkasan Penelitian Terdahulu Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Nama Peneliti / Tahun	Judul Peneliti	Perbedaan
1	Ardiansyah, Ade irma Suryani (2018)	Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kinerja karyawan dengan perilaku kewargaan organisasi sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Telkomsel Witel Aceh	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat penelitian
2	Factor Rohman dkk (2012)	“pengaruh pemberdayaan psikologis dan komitmen afektif terhadap kepuasan kinerja dan kinerja pegawai (studi pada dinas tata kota dan pengawasan bandung kota mataram)	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat penelitian • Menggunakan variabel komitmen afekif pada variabel independen

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

Berdasarkan teori dari hasil yang telah dilakukan dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Pemberdayaan psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.7.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Luthas (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah berusaha menempatkan dirinya dengan baik dan bekerja keras serta berkomitmen setia pada organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Adanya komitmen yang kuat pada setiap karyawan maka akan menumbuhkan semangat dalam bekerja serta memberikan totalitas atas kemampuannya untuk perusahaan. Hal inilah yang kemudian akan membentuk iklim kerja yang kondusif pada suatu organisasi perusahaan, sehingga tujuan atau visi dan misi perusahaan dapat segera tercapai.³⁶

dalam komitmen organisasi terdapat unsur kesetiaan terhadap perusahaan, keterlibatan terhadap pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Dengan hal ini maka karyawan akan merasakan bahwa memiliki tanggung jawab terhadap tugasnya di dalam perusahaan sehingga akan memaksimalkan kinerja dari karyawan agar tercapai tujuan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan *Goal setting theory* dimana Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap *goal* nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher*

³⁶ Citra, Purwadi, Hakim. *Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BtN) Kc Malan*. FALAH Jurnal Ekonomi Syariah. Vol. 3, No.2, Agustus 2018. Hal 27.

*performance*³⁷ dan di dukung oleh penelitian dari Pinkan Marsoit dkk yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyan.

Tabel 2.4
Ringkasan Penelitian Terdahulu Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

No.	Nama Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Murni rahmawati, Kristian juita (2019)	pengaruh komitmen organisasi dan implementasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Lantabur	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat penelitian • Menggunakan variabel implementasi budaya organisasi pada variabel independen

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

Berdasarkan teori dan hasil yang telah dilakukan dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

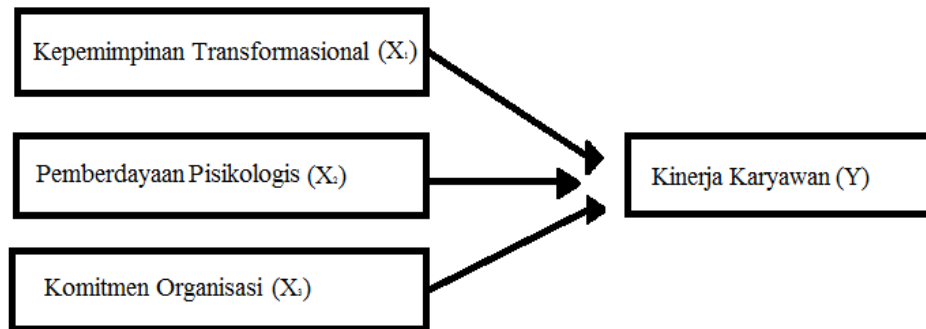
H3 : komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran pada gambar sebagai berikut :

³⁷Surya Dharma Ginting,D.Wahyu angraini, *pengaruh goal setting terhadap performance:tinjauan teoritis*, Kinerja, Vol.8, No.2, 2004, Hal-202

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Di kembangkan oleh peneliti, 2020

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan proporsi yang akan di uji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pernyataan penelitian. Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi, hipotesis yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga Kepemimpinan Transasforasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kc Syariah Palembang.

H2 : Diduga Pemberdayaan Psikologis berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kc Syariah Palembang.

H3 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kc Syariah Palembang.