

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Grand Teori Motivasi

a. Hierarki Kebutuhan Maslow (1943)

Abraham Maslow mengemukakan hasil pengamatan yang banyak dikutip mengenai motivasi. Maslow berpendapat bahwa manusia memiliki lima jenis tingkatan kebutuhan. Pertama-tama manusia akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan hidup yang paling rendah dahulu, setelah kebutuhan tersebut terpenuhi selanjutnya akan naik ke kebutuhan berikutnya. Tingkatan kebutuhan menurut Maslow (Dessler, 2013) yaitu:

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*)

Merupakan kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan tersebut meliputi makanan, minuman, pakaian, perumahan. Dorongan untuk memenuhi kebutuhan tersebut membuat seseorang ingin bekerja agar mendapatkan imbalan berupa uang dan materi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

2) Kebutuhan rasa aman (*Safety needs*)

Setelah kebutuhan dasar terpenuhi maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi yaitu kebutuhan akan rasa

aman. Seperti aman dalam penghasilan, aman dalam pekerjaan, ada kepastian kerja, bebas PHK, perlindungan asuransi dan sebagainya.

3) *Kebutuhan sosial (Social needs)*

Merupakan kebutuhan hidup bersama orang lain. Kebutuhan tersebut meliputi persahabatan, kasih sayang, dicintai, rasa memiliki, diterima oleh orang lain, diikut sertakan dalam pergaulan.

4) *Kebutuhan Penghargaan (Esteem needs)*

Adalah kebutuhan atas pengakuan/penghargaan dari orang lain, reputasi dan kepercayaan diri serta penghargaan dan perhatian.

5) *Kebutuhan Aktualisasi diri (Self-actualization needs).*

Hal ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi dalam hierarki kebutuhan Maslow. Yaitu dorongan atau keinginan memperlihatkan kapasitas prestasi yang optimal atau menjadi seseorang yang dia yakin bahwa dia bisa. Ciri kebutuhan ini adalah tidak bisa dipenuhi dari luar karena berasal dari diri sendiri dan biasanya seiring dengan jenjang karir seseorang. Contohnya menjadi pimpinan organisasi, mengejar karir tertinggi karena ingin menunjukkan kemampuan diri.

b. Teori Motivasi Prestasi oleh David Mc. Clelland (1974).

Teori ini menyebutkan bahwa ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi seseorang dalam bekerja (Dessler, 2013), yaitu:

- 1) Kebutuhan atas prestasi (*Need of achievement*), yaitu kebutuhan untuk menjadi unggul menurut standar pencapaian seseorang. Ciri-cirinya adalah:
 - a. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara baru dan kreatif
 - b. Memilih resiko yang moderat (sedang) supaya ada peluang untuk berprestasi lebih tinggi
 - c. Bertanggungjawab atas perbuatannya
 - d. Mencari umpan balik segera terkait perbuatannya.
- 3) Kebutuhan berafiliasi (*Need for affiliation*), yaitu kebutuhan akan kedekatan dan dukungan dalam berhubungan dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk menjalin keakraban dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan Kekuasaan (*Need for Power*), adalah kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain.

c. Teori X dan Y oleh Douglas Mc. Gregor (1960)

Teori ini mengungkapkan perilaku manusia yang terkandung dalam teori X (konvensional) dan teori Y (potensial) (Dessler, 2013):

- 1) Teori X didasarkan pada pola pikir jaman dahulu yang melihat perilaku negatif karyawan yang malas, menghindari tanggungjawab, tidak bisa menerima perubahan, egois, harus diawasi, tidak peka terhadap orang lain.
- 2) Teori Y merupakan perubahan pola pikir yang memandang manusia secara optimis sehingga disebut teori potensial yaitu rajin, produktif, menyukai perubahan, bertanggungjawab, dapat berkembang jika diberi kesempatan.

d. Teori Model dan Faktor dari Frederick Herzberg (1959)

Herzberg mengatakan bahwa mengorganisasikan pekerjaan merupakan cara untuk memotivasi seseorang, sehingga hal tersebut dapat memberikan umpan balik dan tantangan yang membantu memuaskan kebutuhan tingkat tinggi seseorang untuk hal-hal seperti berprestasi dan pengakuan (Dessler, 2013). Menurut teori ini, pemeliharaan motivasi ada 2 faktor, yaitu:

- 1) Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*).

Disebut juga *hygiene factor* yaitu faktor yang harus dipenuhi untuk bisa bertahan hidup (*survive*) dan keamanan atau diijuluki faktor ketidakpuasan yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan. Meliputi pendapatan, keamanan kerja, supervisi yang menyenangkan, tunjangan.

2) Faktor Motivasi (*motivation factor*)

Adalah faktor yang mendorong seseorang untuk maju dan lebih baik dari orang lain. Mencakup tantangan pekerjaan, kepuasan kerja, prestasi, pemahaman dan tanggungjawab.

2. Manajemen.

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, dan untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan manajemen yang baik dan benar. Manajemen dapat berarti proses, seni dan ilmu. Proses berarti bahwa dalam manajemen terdapat beberapa tahapan untuk mencapai tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Seni, karena manajemen merupakan suatu cara atau alat yang digunakan oleh seorang manajer untuk mencapai tujuan. Cara yang digunakan dipengaruhi oleh kondisi dan pembawaan manajer. Ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji keberadaannya (Athoillah, 2010).

Beberapa definisi manajemen menurut para ahli:

- a. Suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia (Terry, 2010)
- b. Proses penyelesaian masalah untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif melalui penggunaan sumber daya secara efisien sesuai dengan perkembangan (Kreitner, 2010).

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumberdaya organisasi untuk mencapai tujuan.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Perbedaan SDM dengan sumber daya lainnya adalah bahwa manusia memiliki akal, keinginan, ide, kemauan, kompetensi dan motivasi. Kecanggihan teknologi, majunya perkembangan informasi, tersedianya modal dan bahan tetap membutuhkan manusia sebagai penggeraknya. Beberapa ahli mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai berikut:

- a. Suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi anggota organisasi atau perusahaan (Samsudin, 2010)
- b. Proses mengangkat, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, mengurus hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan serta kepedulian akan keadilan (Dessler, 2013).
- c. Pendayagunaan dari sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, prakteknya dilakukan lewat fungsi perencanaan, pengembangan, rekrutmen dan seleksi, perencanaan dan pengembangan karir, keselamatan dan kesehatan kerja, pemberian kompensasi dan kesejahteraan dan hubungan industrial (Marwansyah, 2012).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah proses mengelola sekumpulan orang untuk bekerjasama dalam mencapai visi, misi dan program kerja serta tujuan organisasi atau perusahaan.

4. Kompetensi

a. Pengertian

Berikut pengertian kompetensi menurut para ahli:

- 1) Sesuatu yang mendasari karakteristik individu berkaitan dengan efektivitas hasil yang diperoleh dalam pekerjaannya (Spencer dalam Sutrisno, 2017)
- 2) Pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi yang langsung mempengaruhi kinerja (Sudarmanto, 2009).
- 3) Kemampuan melaksanakan pekerjaan berdasarkan ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2010).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan gabungan pengetahuan, ketrampilan dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas untuk mendapatkan hasil kerja maksimal.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Moehariono (2014) menyebutkan bahwa kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Bakat bawaan yang sudah ada dan melekat sejak lahir.

- 2) Motivasi kerja
- 3) Sikap, motif, cara pandang
- 4) Pengetahuan yang dimiliki (formal maupun non formal)
- 5) Keterampilan/keahlian
- 6) Lingkungan hidup sehari-hari

c. Indikator Kompetensi

Dulewicz (1989) dalam Sudarmanto (2018) menyebutkan indikator kompetensi sebagai berikut:

- 1) Kemampuan intelektual, meliputi perspektif strategis, analisis dan penilaian, perencanaan dan pengorganisasian
- 2) Kemampuan interpersonal, yaitu mampu mengelola staff, sikap persuasif dan asertif, pengambilan keputusan, kepekaan interpersonal dan komunikasi lisan
- 3) Kemampuan adaptabilitas, yaitu mampu beradaptasi terhadap segala jenis perubahan lingkungan kerja dan bidang tugas baru.
- 4) Kemampuan orientasi hasil, meliputi sikap aktif/enerjik, memiliki inisiatif, motivasi berprestasi dan kepekaan bisnis.

5. Motivasi

Motivasi dilakukan untuk memberikan rangsangan kepada pegawai agar bekerja dengan daya dan upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

a. Pengertian

- 1) Kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action or activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Rivai dan Arifin, 2009)
- 2) Proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya nyata untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Uno, 2011)
- 3) Faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Sutrisno, 2017).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keinginan yang mendorong seseorang untuk berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

b. Faktor-faktor motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sunyoto (2012) adalah:

- 1) Promosi
- 2) Prestasi kerja
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Penghargaan
- 5) Tanggungjawab

- 6) Pengakuan
- 7) Keberhasilan dalam bekerja

6. Kepemimpinan Islami

Para pemimpin dan pengikut Islam harus berserah diri kepada Allah SWT, patuh terhadap syariat, berusaha positif dalam hal kesadaran diri, pengaturan diri dan pengembangan diri (Toor dan Otor, 2008). Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja organisasi yang unggul, mereka perlu dikaitkan dengan integritas sebagai dasar kepercayaan pengikut terhadap seorang pemimpin (Kasturi, 2006).

a. Pengertian

- 1) Kepemimpinan dalam Islam berarti seorang pemimpin dan yang dipimpin harus mempunyai keberanian untuk menegakkan kebenaran yang dilaksanakan melalui prinsip kepemimpinan, yaitu melaksanakan kewajiban kepemimpinan dengan penuh rasa tanggungjawab dan melaksanakan hak berpartisipasi bagi yang dipimpin (Fathi, 2009)
- 2) Kepemimpinan Islami adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerjasama dengan Alqur'an dan Hadist untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama (Rivai dan Arifin, 2009)
- 3) Kepemimpinan dalam perspektif Islam digambarkan sebagai kepercayaan atau amanah/mandat yang melibatkan kontrak psikologis

antara pemimpin dan pengikut untuk melakukan perbuatan/amal yang baik (Ahmad, 2009)

b. Indikator kepemimpinan Islami

Rivai dan Arifin (2009) menyebutkan bahwa menurut para pakar, setelah menelusuri Alqur'an dan Hadist menetapkan sifat yang harus dipenuhi oleh para nabi yang pada hakikatnya adalah pemimpin umatnya, yaitu:

- 1) Kejujuran (*Ash-Shidq*), yakni kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap serta berjuang melaksanakan tugasnya.
- 2) Kepercayaan (*Al-amanah*), atau kepercayaan yang menjadikan seseorang memelihara apapun yang diserahkan kepadanya baik dari Tuhan maupun dari orang-orang yang dipimpinnya, sehingga tercipta rasa aman bagi semua pihak.
- 3) Kecerdasan (*Al-Fathanah*), yaitu kecerdasan yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul seketika sekalipun.
- 4) Penyampaian (*At-Tabligh*), yaitu penyampaian yang jujur dan bertanggungjawab atau keterbukaan/transparansi dan berani mengambil keputusan

7. Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi ditunjang oleh pencapaian hasil kerja yang diberikan pegawai. Organisasi merupakan kumpulan orang-orang dengan

kompetensi yang berbeda tetapi saling terkait dan bekerjasama untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Tujuan organisasi tercapai dengan dukungan manusia dibantu oleh teknologi dan sumber daya lainnya.

a. Pengertian Kinerja

Berikut ini beberapa definisi kinerja:

- 1) Hasil pekerjaan seseorang didasarkan pada persyaratan-persyaratan atau standar kerja, yaitu perbandingan antara target dan hasil yang dicapai (Bangun, 2012)
- 2) Seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode tertentu (Amirullah, 2015).
- 3) Hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2016).
- 4) Hasil kerja individu sesuai tugasnya dalam periode tertentu, ukuran dan nilai atau standar tertentu dari perusahaan (Roring, 2017).

Dari beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja sesuai tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai target yang telah direncanakan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mahmudi (2010) kinerja merupakan suatu konstruk multi dimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya.

Diantaranya adalah:

- 1) Faktor individu, meliputi kompetensi, kepercayaan diri, disiplin, motivasi dan komitmen individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi kemampuan memberikan dorongan, arahan dan teladan.
- 3) Faktor tim, meliputi dukungan semangat, kepercayaan, kekompakan dan kedekatan terhadap sesama anggota tim
- 4) Faktor sistem, meliputi syitem kerja, proses organisasi, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh perusahaan.
- 5) Faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal dan budaya organisasi.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja pegawai menurut Bernardin (2010):

- 1) Kualitas (*Quality*), yaitu kualitas pelaksanaan pekerjaan memiliki hasil yang ideal atau hampir sempurna
- 2) Kuantitas (*Quantity*), yaitu jumlah yang dihasilkan sesuai dengan yang ditargetkan

- 3) Ketepatan waktu (*Timeliness*), adalah waktu yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan.
- 4) Efektifitas biaya (*Cost Effectiveness*), yaitu menggunakan biaya, tenaga, material dan teknologi secara efektif dan efisien
- 5) Kebutuhan Pengawasan (*Need for Supervision*), yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan dari pimpinan
- 6) Dampak interpersonal (*Interpersonal Impact*), yaitu tingkat dimana karyawan mampu mengembangkan sikap saling menghargai, keinginan baik, kerjasama antar rekan kerja dan bawahan.

Menurut Sutrisno (2009), kinerja dapat diukur menggunakan:

- 1) Hasil kerja
- 2) Pengetahuan pekerjaan
- 3) Inisiatif
- 4) Kecakapan mental
- 5) Sikap
- 6) Disiplin

8. Disiplin Kerja

Tujuan dari disiplin adalah mendorong karyawan untuk mematuhi aturan dan regulasi di tempat kerja. Disiplin merupakan sikap yang harus dimiliki oleh setiap individu yang terus diterapkan dalam segala aspek kehidupan. Seorang

karyawan dituntut agar senantiasa disiplin dalam bekerja agar target dan tujuan organisasi dapat tercapai tepat waktu.

a. Pengertian disiplin

- 1) Perilaku (sikap dan perbuatan) seseorang yang sesuai peraturan dan prosedur kerja, baik tertulis maupun tidak (Sutrisno, 2009)
- 2) Kesiapan dan kerelaan untuk patuh dan taat kepada norma-norma yang berlaku di sekitarnya (Singodimedjo, 2009)
- 3) Alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku, meningkatkan kesadaran serta kesiapan memenuhi peraturan perusahaan (Rivai, 2011).
- 4) Sikap mental yang tercermin dalam tingkah laku perorangan, kelompok, masyarakat yang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan (Sinungan, 2011)
- 5) Kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Hasibuan (2016), menyebutkan disiplin dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Tujuan pekerjaan yang dibebankan kepadanya harus sesuai kemampuan pegawai.

2) Teladan pimpinan

Pimpinan harus memberikan teladan yang baik, jujur dan adil.

3) Balas jasa/ gaji dan kesejahteraan

Balas jasa akan mempengaruhi kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Semakin tinggi kesejahteraan pegawai semakin baik kedisiplinannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena sifat dan ego manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan yang lain. Keadilan yang baik akan menciptakan disiplin yang baik pula.

5) Waskat (pengawasan melekat)

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan. Pimpinan dapat langsung mengawasi perilaku, moral, sikap dan gairah kerja serta prestasi kerja bawahan.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman akan membuat pegawai takut melanggar aturan, sikap dan perilaku indisipliner. Sanksi harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, jelas, tidak terlalu ringan atau berat namun mendidik pegawai untuk merubah perilaku.

7) Ketegasan pimpinan

Pimpinan harus tegas dan berani dalam bertindak untuk menghukum pegawai yang melanggar aturan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang harmonis dengan sesama pegawai akan menciptakan kedisiplinan yang baik. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi untuk memotivasi kedisiplinan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Singodimedjo (2009) menyebutkan bahwa indikator disiplin kerja adalah:

- 1) Taat terhadap aturan waktu, yaitu waktu masuk, pulang, dan istirahat sesuai aturan perusahaan.
- 2) Taat terhadap aturan perusahaan, misalnya tata cara berpakaian, penggunaan atribut, sopan santun, ramah tamah
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggungjawab, wewenang

serta standar operasional prosedur kerja, orientasi pelayanan, integritas dan kerjasama.

- 4) Taat terhadap peraturan lainnya, yaitu aturan yang boleh dan tidak boleh dilakukan pegawai dalam perusahaan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, tahun dan identitas jurnal	Judul	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Aswadi, dkk (2017) Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram. Hal 1-17	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi Islami sebagai moderating variabel (Studi pada Rumah sakit Islam Siti Hajar, Mataram)	Independen: Kepemimpinan Islami, Etos Kerja – Islami, Budaya organisasi Islami Dependen: Kinerja pegawai Analisis: PLS-SEM	Kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja Islami dan budaya organisasi islami mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.
2	Abusama, dkk. (2017). Journal of Business and Management Vol. 19 Issue 10 Hal 01-22	<i>Effect of Motivation, Competence and Islamic Leadership on Job Satisfaction and Teacher Performance in Vocational High</i>	Independen: Motivasi, Kompetensi, Islamic Leadership Dependen: Kepuasan kerja, Kinerja Pegawai Analisis:	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Kompetensi dan kepemimpinan islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

		<i>School.</i>	PLS-SEM	
3	Wijayanti dan Miftahudin (2016) Jurnal PPKM III Hal 185-192	Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating	Independen: Kepemimpinan Islami, Motivasi, Kepuasan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan Moderating: Lama Kerja	Kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan Islami, motivasi dan kepuasan kerja.
4	Heny Sidanti (2015) Jurnal Jibeka Vol 9 No 1 Hal 44-53	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DRD Kabupaten Madiun	Independen: Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi Dependen: Kinerja Pegawai Analisis: Regresi Linier Berganda	Kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi secara signifikan.
5	Anggoro, dkk (2018) YUME: Jurnal of Management Vol 1 No 3 hal 23-34	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata	Independen: Kompetensi, motivasi Dependen: Kinerja Analisis: Regrese linier berganda	Kompetensi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai
6	Efendi, Rw (2015) Jurnal Ilmu dan Budaya, Vol 39 No.45 hal 4323-4350	Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri pemerintah	Independen: Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi Dependen: Kinerja	Kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi.

		kabupaen Konawe Selatan provinsi Sulawesi tenggara	pegawai Analisis: Path analysis	
7	Elvy Hidayati, (2018), Elementary School Journal, Vol 1 No. 3 Hal 1-10	Analisis Pengaruh supervise dan kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Bekasi Tahun ajaran 2016/2017	Independen: Supervisi Kompetensi Dependen: Kinerja Analisis: Regresi linier Berganda	Kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi dan supervise.
8	Thaief, dkk (2015), review of European Studies, Vol 7 No 11 Hal 23- 33	<i>Efect of Training, compensation and work discipline against employee job performance (studies in the office of PT. PLN (persero) service area and network Malang</i>	Independen: Pelatihan, kompensasi, disiplin kerja Dependen: Kinerja pegawai Analisis: Regresi linier berganda	Kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan, kompensasi dan disiplin
9	Julianry, dkk (2017), Jurnal Aplikasi Bisnis dan manajemen. Vol 3 No 2 Hal 236-245	Pengaruh pelatihan dan motivasi terrhadap kinerja karyawan serta kinerja organisasi kementrian komunikasi dan informatika	Independen: Pelatihan, motivasi Dependen: Kinerja karyawan, kinerja organisasi Analisis: PLS-SEM	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan. Motivasi tidak bisa mempengaruhi kinerja
10	Khasifah, Nugraheni (2016).	Pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan	Independen: Disiplin kerja, beban kerja,	Kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan

	Diponegoro Journal of Management, Vol 5. No.1 Hal 1-7	lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada balai besar wilayah sungai Pemali Juana)	lingkungan kerja Dependen: Kinerja Pegawai Analisis: SEM Independen: Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan Analisis: Regresi Linier Berganda	lingkungan kerja secara signifikan, sedangkan beban kerja tidak mempengaruhi kinerja
11	Purnawan Adi, dkk (2019) e-journal Bisma Universitas pendidikan Ganesha. Vol 5 No 1 Hal 52-59	Pengaruh promosi, jabatan dan disiplin terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kabupaten buleleng	Independen: Promosi, jabatan, disiplin Dependen; Kinerja Pegawai Analisis: path	Promosi jabatan dan disiplin mempengaruhi kinerja secara signifikan
12	Kelimedada, dkk (2018) European Journal of Human Resource Management Studies, Vol 2 Issue 1 Hal 49-72	<i>The Effect Of Motivation, Job Satisfaction And Job Discipline Toward Employee Performance Of Pt. Buma Perindahindo At Lng Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua,</i>	Independen: Motivasi Kepuasan Kerja Disiplin Dependen: Kinerja Pegawai Analisis: Regresi linier ganda	Motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Disiplin tidak mempengaruhi kinerja

		<i>Indonesia</i>		
13	Meisy Suwuh (2015), Jurnal EMBA 611, Vol 3 No 4 Desember, Hal 611-619	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Sulut Kcp Likupang	Independen: Kepemimpinan Motivasi Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Karyawan Analisis: Regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
15	Runi, dkk. (2017) Journal of Business and Management, Vol 19 Issue 7 Ver. II Hal 56-67	<i>Influence of Leadership, Motivation, Competence, Commitment To Satisfaction And Performance Lecturer At Private Higher Education Kopertis Region IX In South Sulawesi Province</i>	Independent; Kepemimpinan Motivasi Kompetensi Komitmen Dependen: Kepuasan kerja Kinerja Karyawan Analisis: PLS-SEM	Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Motivasi, kompetensi komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen. Kepemimpinan, motivasi dan komitmen

				berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja, kompetensi tidak memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja.
16	Roeleejanto, dkk. (2015), Scientific Research Journal (SCIRJ), Vol III Issue XI Hal 11-24	<i>Effects of Leadership, Competency, and Work Discipline on the Application of Total Quality Management and Employees' Performance for the Accreditation Status Achievement of Government Hospitals in Jakarta, Indonesia.</i>	Independen: Kepemimpinan Kompetensi Disiplin kerja Dependen: Penerapan Kulaitas total manajemen Kinerja Pegawai Analisis: PLS-SEM	Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan TQM berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap TQM.
17	Febiningtyas dan Ekaningtyas. (2014), The Indonesian Accounting Review Vol 4 No 2 Hal 97-106	The effect of leadership, motivation, and work discipline on the employees performance of finance section in the regional working unit in Tulungagung	Independen: Kepemimpinan Motivasi Disiplin Dependen: Kinerja Karyawan Analisis: Regresi Linier Berganda	Variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

		regency		
18	Abdul Hakim (2009), Asia Pacific Management Review Vol 17 No 1 2012 Hal 77-90	The Implementation of Islamic Leadership and Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java	Independen: Kepemimpinan Islami Budaya kerja Islami Dependen: Motivasi Kerja Islami Kinerja Islami	Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Islami. Artinya jika kualitas kepemimpinan Islam bisa diimplementasikan dengan baik, akan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Islami.
19	Ari Saputra, dkk (2016), e-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan manajemen Vol 4 Hal 1-9	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Independen: Kompetensi Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Karyawan Intervening: Disiplin Kerja Metode Analisis: PLS-SEM	1) Ada pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 2) Ada pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi terhadap disiplin kerja 3) Ada pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan 4) Ada pengaruh secara positif dan signifikan

				disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
20	Achmad, dkk (2018), Jurnal Mirai Management Vol 3 No 2 Hal 93-119	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja	Independen: Motivasi Kompetensi Dependen: Kinerja kaaryawan Intervening: Disiplin Kerja	1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai 4) Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai 5) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja 6) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Pegawai 7) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja Pegawai
21	Febriani, dkk (2018), International Journal of	<i>The Effect Of Islamic Leadership Style, Islamic</i>	Independen: Gaya Kepemimpinan Islami	Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan Nabi Muhammad

	Civil Engineering and Technology (IJCIET) Vol 9 Issue 9 Hal 2066-2086	<i>Work Ethics, Islamic Job Satisfaction On Affective Commitment And Islamic Employee Performance</i>	Etos Kerja Islami Kepuasan Kerja Islami Dependen: Komitmen Afektif Kinerja Islami Pegawai	SAW dalam memimpin bawahan dengan bersikap <i>Siddiq, Amanah, Fathanah</i> dan <i>Tabligh</i> dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai.
22	Kumarawati, Raka dkk. (2017), Jurnal Ekonomi & Bisnis Vol. 4 No 2 Hal 63 - 75.	Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar.	Independen: Motivasi Dependen: Disiplin Kinerja Pegawai	Motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin dan kinerja pegawai
23	Ayer, dkk (2016), Agri-Sosio Ekonomi Unsrat, ISSN 1907- 4298, Volume 12 Nomor 3A Hal 27 – 46	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori.	Independen: Motivasi Disiplin Kerja Dependen: Kinerja Pegawai	Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
25	Fadillah, dkk (2017), Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari-Juni 2017 Vol 6, No. 1 Hal 1-9	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin	Independen: Kompetensi Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
26	Susanti dan Baskoro (2013), Jurnal Teknik Industri	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan	Independen: Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan	Motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang

	Universitas Diponegoro Volume 7 No 2 Hal 77-84	Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. PLN (Persero) Apd Semarang)	Dependen: Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Motivasi tidak memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan
27	Andry (2018), Jurnal Wiraekonomi mikroskil JWEM Vol 8, No 02 Hal 117-126	Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru	Independen: Motivasi Dependen: Disiplin Kinerja Pegawai	Motivasi instrinsik (aktualisasi diri) berpengaruh negatif terhadap disiplin. Motivasi Ekstrinsik (gaji, jabatan, pujian) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin.
28	Ulfah Damri, dkk (2017), Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau Vol 4 No. 1 Hal 656-667	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau	Independen: Komitmen Organisasi Kepuasan Kerja Kepemimpinan Dependen: Disiplin Kerja	Komitmen organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Berpengaruh positif terhadap disiplin
29	Liyas (2017) Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Vol 2 No 2 Hal 43-57	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri	Independen: Kepemimpinan Dependen: Disiplin Kerja Analisis:	Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja sebesar $b = 0,591$ Berarti bahwa peningkatan kepemimpinan

			Regresi linier sederhana	akan menaikkan disiplin kerja sebesar 0,591.
30	Weripih (2018), Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) Area Kediri	Independen: Kepemimpinan Dependen: Kinerja Karyawan Intervening: Disiplin	Disiplin kerja memediasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan secara tidak langsung kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja.
31	Gultom dan Muhammad (2019) Jurnal Riset Sain Manajemen vol.3 No. 2 Hal 66-77	Kontribusi nilai-nilai Islam terhadap kinerja pegawai melalui kepemimpinan Studi pada pegawai biro universitas Islam swasta di Kota Medan	Independen: Nilai-nilai Islam Dependen: Kinerja Pegawai Intervening: Kepemimpinan	Nilai-nilai Islam berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
32	Santoso (2014), Masters thesis Universitas Terbuka.	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening (pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi	Independen: Kepemimpinan Dependen: Kinerja Pegawai Intervening: Disiplin Kerja	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi disiplin kerja

		Kalimantan Tengah)		
33	Mulyasari (2018), Journal of Management Review Vol 2 No 1 Hal 190-197	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kompetensi terhadap Kinerja	Independen: Kecerdasan emosional Kompetensi Dependen: Kinerja	Kecerdasan emosional dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja
34	Hidayati (2017), Jurnal Sekolah Dasar Vol 1 No 3 Hal 1-10	Analisis Pengaruh Supervisi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Bekasi	Independen: Supervisi Kompetensi Dependen; kinerja	Supervisi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
35	Mahale, dkk (2017), Jurnal EMBA Vol 5 No 2 Hal 706-713	Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan Serta Diklat Terhadap Kinerja Pegawai BPDSHL Tondan di Manado	Independen: Disiplin Kerja Penempatan Diklat Dependen: Kinerja	Disiplin kerja, penempatan dan diklat berengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
36	Pratama dan Nurbudiawati (2016), Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik Vol 7 No 2 Hal 10-19	Pengaruh Moivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Sukakarya Kec. Taragong Kidul Kab Garut	Independen: Motivasi Dependen: Disiplin	Motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai kelurahan Sukakarya

C. Kerangka Pemikiran

Sudarmanto (2018) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Keyakinan dan nilai-nilai perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinan terhadap diri sendiri dan orang lain. Jika orang percaya kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut bisa dikerjakan dengan lebih mudah. Sehingga kompetensi yang meliputi kemampuan, keahlian dan sikap merupakan faktor yang sangat mempengaruhi seseorang dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Motivasi berasal dari kata “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Timbulnya motivasi disebabkan adanya sesuatu kebutuhan dan yang mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi individu dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi prestasi, pengakuan diri, sifat pekerjaan tanggung jawab dan pengembangan karir sedangkan faktor ekstrinsik meliputi gaji, lingkungan kerja, hubungan kerja. Jadi, motivasi sangat mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk pekerjaan, dan orang yang motivasinya tinggi akan memperoleh hasil kerja yang lebih baik.

Kepemimpinan dalam perspektif Islam digambarkan sebagai kepercayaan yang melibatkan kontrak psikologis antara pemimpin dan pengikut untuk

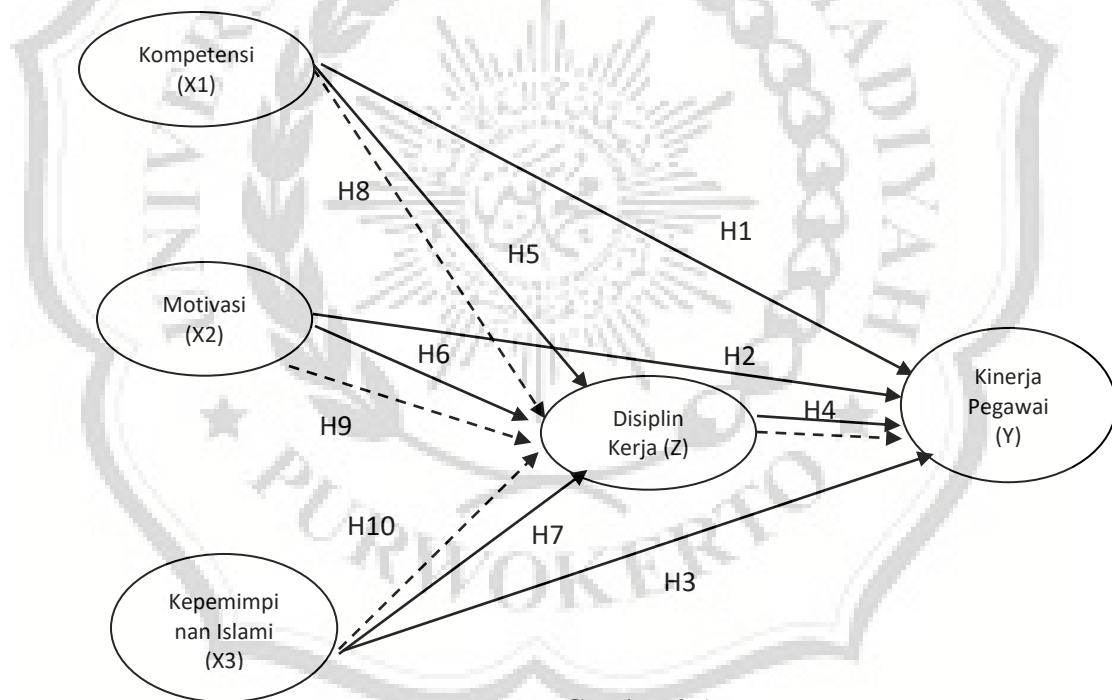
melakukan perbuatan/amal yang baik. Dengan demikian seorang pemimpin harus memiliki karakter moral yang kuat. Kepemimpinan dalam Agama Islam mengajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang kepada Al-Qur'an dan Hadits. Sikap seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengawasi, membimbing, memberi teladan kepada bawahan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Pimpinan yang baik akan mempengaruhi cara kerja karyawan untuk memperoleh hasil yang ditargetkan. Pegawai yang dibiarkan tanpa arahan dan pengawasan akan berkerja sendiri sesuai keinginannya, sehingga tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan. Oleh karena itu peran pimpinan sangat mempengaruhi kinerja.

Disiplin merupakan sikap mental yang dimiliki seseorang dalam mematuhi peraturan. Karyawan yang tidak mematuhi aturan disiplin kerja akan mustahil memperoleh hasil yang baik. Pekerjaan memiliki standar waktu, standar kerja, serta aturan lainnya. Kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik jika memiliki disiplin tinggi.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Abusama, dkk (2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru SMK. Penelitian lain juga dilakukan oleh Aswadi, dkk (2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Islami dan Budaya Organisasi Sebagai Moderating Variabel (Studi Kasus pada RSI Siti Hajar

Mataram). Oleh karena itu penulis mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening.

Kerangka pemikiran yang disusun yaitu bahwa kompetensi (X1), motivasi (X2) dan kepemimpinan Islami (X3) mempengaruhi disiplin kerja, dan disiplin kerja (Z) akan memediasi pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap kinerja pegawai (Y) BTM di Jawa Tengah. Gambar kerangka pemikiran dapat dilihat di bawah ini:



Gambar 2.1
Kerangka pemikiran

D. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (pengetahuan dan ketrampilan), dan motivasi (Mangkunegara, 2015). Mejia dkk (2010) menggambarkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mengenai kinerja yang sukses. Hal ini didukung oleh penelitian Mulyasari (2015) dan Hidayati (2015) yang menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi kompetensi seseorang, maka kinerjanya semakin baik. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan kajian di atas dapat dirumuskan hipotesis:

H1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor (Mahmudi, 2010) diantaranya adalah motivasi. Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015), Wijayanti dan Miftahudin (2016) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang mendukung adalah Anggoro dan Rizak (2018) menyebutkan bahwa motivasi merupakan faktor pendukung yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Dorongan yang timbul dari dalam maupun luar individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Berdasarkan kajian di atas dapat dirumuskan hipotesis:

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan Islami adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerjasama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadits untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama (Rivai, 2013). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kepemimpinan (Mahmudi, 2010). Seorang pemimpin dalam lingkungan kerja yang memiliki sifat-sifat Islami dapat mempengaruhi karyawannya agar memberikan kinerja terbaik, sehingga kepemimpinan Islami dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Wijayanti dan Miftahudin (2016), Widodo dkk (2018), dan Febriani, dkk (2018) yang menemukan bahwa kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai. Seorang karyawan yang dipimpin oleh atasan yang mengamalkan kaidah keislaman mendorong peningkatan kinerja secara maksimal. Peran pemimpin sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan kajian di atas dapat dirumuskan hipotesis:

H3: Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sedarmayanti dalam Widodo (2015) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh sikap dan mental (motivasi, disiplin dan etika kerja). Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, masyarakat yang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan (Sinungan, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Febiningtyas dan Ekaningtyas (2014) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut didukung oleh penelitian Roeleejantoo (2015) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki sikap disiplin dapat menyelesaikan tugasnya sesuai target waktu yang ditetapkan, tidak menghabiskan waktu untuk hal-hal diluar pekerjaan dan mematuhi standar prosedur kerja pekerjaan. Semakin disiplin seseorang maka kinerjanya semakin baik. Berdasarkan kajian di atas dapat dirumuskan hipotesis:

H4 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja akan dikerjakan dengan baik jika karyawan memiliki kompetensi atas pekerjaan yang dilaksanakan. Penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Ari Saputra, dkk (2016) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja. Besar hubungan pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja adalah 59% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari kompetensi terhadap disiplin kerja adalah 34.80% (Rasyidi, dkk. 2013). Pernyataan tersebut juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugraha (2012) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja pegawai semakin meningkat karena pegawai yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dan kemauan yang kuat untuk bekerja maksimal. Kompetensi yang dimiliki karyawan dapat menyebabkan kinerja yang lebih baik karena karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja. Berdasarkan kajian di atas dapat dirumuskan hipotesis:

H5: Kompetensi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

6. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Motivasi yang tinggi dari seorang pegawai mendorong seseorang untuk disiplin dalam bekerja. Motivasi bisa berupa intrinsik (dari dalam diri sendiri) maupun ekstrinsik (misalnya gaji/upah, jabatan/kekuasaan, pujian dan lain lain. Disiplin dalam pekerjaan adalah faktor yang penting yang harus dimiliki seorang karyawan untuk mencapai kinerja maksimal. Pratama dan Nurbudiawati (2017). menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap disiplin kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh Andry (2018) dalam penelitiannya yang mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap disiplin. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk disiplin dalam bekerja. Berdasarkan kajian di atas dapat dirumuskan hipotesis:

H6: Motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

7. Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Disiplin Kerja

Kepemimpinan dalam perspektif Islam digambarkan sebagai kepercayaan atau amanah/mandat yang melibatkan kontrak psikologis antara pemimpin dan pengikut untuk melakukan perbuatan/amal yang baik, oleh karena itu seorang pemimpin harus memiliki karakter moral yang kuat (Ahmad, 2009). Sikap dan teladan seorang pemimpin dapat mempengaruhi karyawan untuk bersikap disiplin dalam bekerja. Kepimpinan, pengawasan, hukuman yang mendidik dan ketegasan pimpinan dapat memacu karyawan untuk menaati aturan perusahaan. Damri dkk (2017) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Liyas (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dari uraian tersebut diatas dapat dirumuskan hipotesis:

H7: Kepemimpinan Islami berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

8. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (Pramudyo, 2010). Seseorang yang memiliki kompetensi tinggi akan berusaha mencapai hasil kerja maksimal. Kinerja yang dipengaruhi oleh kompetensi akan lebih maksimal jika didukung oleh disiplin kerja. Setinggi apapun kompetensi seseorang, namun jika dalam pelaksanaan pekerjaan tidak mengikuti aturan maka kinerjanya kurang maksimal. Achmad dkk (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan perantara disiplin pegawai. Dari uraian tersebut di atas dapat dirumuskan hipotesis:

H8: Disiplin memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

9. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening

Susanti dan Baskoro (2017) menemukan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Andry (2018) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Achmad, dkk (2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa disiplin dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja kuat akan menghasilkan kinerja

yang baik jika memiliki disiplin kerja. Dari uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis:

H9: Disiplin memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

10. Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening

Penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan secara tidak langsung kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Weripih (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan disiplin sebagai variabel intervening. Kepemimpinan Islami yang bersikap jujur, amanah, cerdas dan partisipatif akan mendorong seseorang untuk bekerja secara disiplin. Karyawan yang disiplin akan mencapai hasil kerja yang lebih baik. Kepemimpinan Islami akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan jika karyawan memiliki disiplin kerja. Dari uraian tersebut di atas dapat dirumuskan hipotesis:

H10: Disiplin memediasi pengaruh kepemimpinan Islami kinerja pegawai