BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Hasibuan (2002:169**)** kepemimpinan (leadership) yang titetapkan oleh seorang manager dalam organisasi dapat menciptakan intergarasi yang serasi dan mendorong gairah kerja kariyawan untuk menciptakan sasaran yang maksimal.

Menurut northouse dalam witjaksono (2003:3) kepemimpinan adalah suatu peroses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum. Kepemimpinan mempunyai sebuah kekuasaan yang luar biasa dan kepemimpinan bisa membuat perbedaan antara sukses dan kegagalan dalam hal apa saja yang dikerjakan baik bagi diri sendiri maupun kelompok.

Sagian (2002:62) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahanya) sedemikian rupa hingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah kegiatan atau senimempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama

yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang di inginkan kelompok ataupun organisasi.

2.1.1.2 Indikator-indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut ishak arep dan hendri tanjung (2002:235)

1. harus mengambil keputusan sendiri secara tegas dan tepat (decion making) yaitu sikap senang menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan dari bawahan, dan lebih mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan,
2. harus berani menerima resiko sendiri yaitu mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, tidak terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya , dan berpatisipasi dalam kegiatan kelompok
3. harus berani menerima tanggung jawab sendiri (the principle of absoluteness af responbility) (ingat: tanggung jawab sama sekali tidak boleh di delegasikan ke bawah) yaitu memberikan semua pekerjaan dan tanggung jawab di lakukan oleh bawahanya.

2.1.1.3 Ciri Kepribadian Kepemimpinan

Menurut Robbins (2006:432) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruh kelompok menuju pencapaian sasaran. Organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat untuk meraih efektifitas yang optimal.

Selanjutnya menurut Robbins (2006:433) bahwa teori ciri kepribadian adalah teori yang mengkaji ciri-ciri karakteristik pribadi yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Terdapat enam karakter yang membedakan pemimpin dan bukan pemimpin adalah ambisi dan semangat, hasrat untuk memimpin, kejujuran dan integritas, kepercayaan diri, kecerdasan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan.

2.1.1.4 Prilaku kepemimpinan

Menurut Robbins (2006:435) berpendapat teori perilaku kepemimpinan adalah teori yang mengemukakan bahwa perilaku khusus membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin.

2.1.1.5 Gaya kepemimpinan

Menurut Suswanto dan juni priansa (2011:156) mengemukanan tentang tipe-tipe kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan pribadi

   Dalam tipe ini pemimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahanya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

2. Kepemimpinan non-pribadi

   Dalam tipe ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahanya, sehinga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi.

Hubungan antara pimpinan dengan bawahanya melalui perencanaan dan intruksi-intruksu tertulis.

3. Kepemimpinan otoriter

   Dalam tipe ini pimpinan meperlakukan bawahanya secara sewenang-wenang, karena mengaggap diri orang paling berkuasa, bawahanya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaanya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaanya, melaikan takut.

4. Kepemimpinan kebapakan

   Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahanya seperti anak sendiri, sehingga para bawahanya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan ke pada bapak pimpinan untuk menyelsaikanya.

5. Kepemimpinan demokratis

   Dalam tipe ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahanya untuk menyelsaikan pekerjaan– pekerjaanya yang sukar, sehingga para bawahanya merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik didalam menghadapi segala persoalan yang rumit

6. Kepemimpinan bakat

   Dalam tipe ini pimpinan dapat mengerakan bawahanya karena mempuyai bakat untuk itu, sehingga para bawahanya senang mengikutinya, jadi tipe

ini lahir karena pembawanya sejak lahir seolah-olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain.

2.1.1.6 Ciri-Ciri dari kepemimpinan

Menurut George R. Terry dalam buku Suswanto dan priansa (2014:152-153) mengemukakan delapan cii dari pemimpin:

A. *Energi,* mempunyai kekuatan mental dan fisik
B. *Stabilitas emosi*, seorang pemimpin tidak boleh berpasangka jelek erhadap bawahanya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri haus cukup besar.
C. *Human relantionship,* mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia
D. *Personal motivation*, keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, dan dapat memotivasi diri sendiri.
E. *Communication skill*, mempunyai kepecayaan untuk bekomunikasi.
F. *Teaching Skill*, mempunyai kepercayaaan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mengembangkan bawahanya.
G. *Social skill*, mempunyai keahlian dibidang social, supaya terjamin kepercayaaan dan kesetian bawahan. Ia harus suka menolong, senang jika bawahanya maju, peamah serta luwes dalam pegaulan.

H. *Technical competent*, mempunyai kepercayaan menganalisa, merencanakan, mengorganisasikan, mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Menurut (Handoko 1991:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaanya. Ini Nampak dalam sikap positip karyawan terhadap pekerjaanya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena itu mempengaruhi keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainya.

Menurut Mangkunegara (2005: 120) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaan. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan,

jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Dalam hal ini menurut Robbins (2007:183), mengemukakan bahwa efek kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut :

A. Kepuasan dan Produktivitas

Mempunyai hubungan positif atau searah, yaitu apabila kepuasan tinggi maka produktivitas juga akan tinggi, dan apabila kepuasan rendah maka produktivitas juga akan rendah. Yang artinya bahwa organisasi-organisasi dengan karyawan yang terpuaskan cenderung lebih efektif daripada organisasi dengan karyawan yang kurang terpuaskan

B. Kepuasan dan Kemangkiran

negatif atau tidak searah, dimana apabila kepuasan tinggi maka kemangkiran akan rendah, dan apabila kepuasan rendah maka kemangkiran akan tinggi. Hal ini masuk akal bahwa karyawan yang merasa tidak puas lebih besar kemungkinan untuk tidak masuk kerja.

C. Kepuasan dan Tingkat Keluaran

Mempunyai hubungan negatif atau tidak searah, yaitu apabila kepuasan tinggi maka tingkat keluarnya karyawan akan rendah dan apabila kepuasan rendah maka tingkat keluarnya karyawan akan tinggi.

Karena pengaruh kepuasan terhadap kinerja cukup besar, maka manajer harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk tercapainya kepuasan kerja

tersebut. Karena karyawan yang merasa puas akan memberikan kontribusi yang baik bagi kemajuan perusahaan.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Schemerhorn dalam Wikipedia (2008:1) mengidentifikasi lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan itu sendiri (*work it self*), penyelia (*supervision*), teman sekerja (*workers*), promosi (*promotion*), gaji/upah (*pay*).

Aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja disebutkan oleh Stephen Robins dalam Wikipedia (2008:1) yaitu: kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Mangkunegara (2011:121) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang pada diri pegawai dan faktor pekerjaanya.

a) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, Umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
b) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaanya, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, lesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

2.1.2.2 Indikator Indikator Kepuasan Kerja

Martoyo (2000:142) kepuasan kerja (*job salisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang nonfinansial.

Kepuasan kerja karyawan ini akan diukur melalui penilaian responden terhadap beberapa indikator seperti hubungan dengan pimpinan, hubungan dengan rekan, lingkungan fisik kerja, saran ataukritik dari rekan kerja, hasil penyelesaian tugas dan tanggung jawab, perasaan di tengah keluarga berkaitan dengan kebutuhan tugas di kantor, perasaan jika mendapat penghargaan atau pujian dari atasan, perasaan atau penilaian terhadap gaji, tunjangan dan bonus yang diberikan instansi, penilaian terhadap jaminan/asuransi kesehatan, jaminan pensiun, penilaian terhadap cuti kerja.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya, dan juga merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam pemerintahan, (Rivai, 2004:309).

Menurut Hasibuan, (2001:34) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Miner (1988 : 14), kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kebutuhan tiap individu, sebagai pengharapan atas pekerjaan yang dilakukannya. Miner memberi dua variabel yang menentukan prestasi kerja seseorang, yaitu sebagai berikut:

a) Variabel hasil perilaku organisasi, yaitu mencakup perilaku dan sikap individu, keterlibatanbdalam pekerjaan, dan partisipasi kerja.
b) Variabel hasil yang telah dicapai untuk suatu kinerja, yaitu mencakup empat dimensi kinerja yang terdiri atas:
    1) Kualitas output (*quality of output*)
    2) Kuantitas output (*quantity of output*)
    3) Waktu kerja (*time of output*)
    4) Kerjasama dengan rekan kerja yang lain (*cooperation with other's work)*

Keempat dimensi tersebut saling berkaitan satu sama lain, misalnya kerjasama yang baik antar rekan kerja dipengaruhi langsung oleh kualitas dan kuantitas output masing-masing individu

Kinerja adalah hasil diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented dan non forpit oriented yang dihasilkan selama satu priode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunayi hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan konstribusi ekonomi (amstrog dan baron, 1998 :15)

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi, kualitas, kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan terhadap suatu perusahaan.

2.1.3.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gomez (2001) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik (*judgement performance evalution*), maka ada delapan indikator yang perlu mendapat perhatian, antara lain:

a). Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas kerja akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

b). Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu ditentukan.

c). Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

d). Kreatifitas (*Creativenes*)

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

e). Kerjasama (*Cooperative*)

Kesadaran untuk bekerjasama dengan orang lain.

f). Inisiatif (*Iniatiative*)

Keaslian ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi dimasa mendatang.

g). Ketergantungan (*Dependerability*)

Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.

h). Kualitas Personil (*Personal Quality*)

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kemampuan dan integrasi pribadi.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001:82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

a. Kemampuan mereka.
b. Motivasi.
c. Dukungan yang diterima.
d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.
e. Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Ivancevich dan Faustino Cardoso Gomes dalam Umi Narimawati (2009:71) mengatakan bahwa ada delapan dimensi atau kriteria yang perlu mendapat perhatian dalam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang berdasarkan deskripsi prilaku yang spesifik, yaitu:

1) *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
2) *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3) *Job Knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4) *Creativeness* yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5) *Cooperation* yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain
6) *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan
7) Initiative yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8) *Personal qualities* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integrasi pribadi.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi

dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Bambang Wahyudi (2002 : 101) Mengemukan "penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja / jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya".

Menurut Henry Simamora (338 : 2004) mengemukakan " penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan".

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu evaluasi pelaksanakan kinerja soerang karyawan.

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2006 : 313) mengatakan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa lalu, yang bertujuan untuk:
    a. Mengendalikan perilaku karyawan dengan menggunakannya sebagai instrumen untuk memberikan ganjaran, hukuman dan ancaman.
    b. Mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi.
    c. Menempatkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu.
2. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan, dirancang secara tepat agar sistem penilaian ini dapat membantu, yakni :

a. Membantu tiap karyawan untuk semakin banyak mengerti tentang perannya dan mengetahui secara jelas fungsi-fungsinya.
b. Merupakan instrumen dalam membantu tiap karyawan mengerti kekuatan dan kelemahan sendiri yang dikaitkan dengan peran dan fungsi dalam perusahaan.
c. Menambah adanya kebersamaan antara masing-masing karyawan dengan penyelia yang mendorong motivasi serta kontribusi kerja pada perusahaan.
d. Merupakan instrumen bagi karyawan untuk mengevaluasi diri serta mengembangkan diri dalam perencanaan karir.
e. Membantu mempersiapkan karyawan untuk memegang pekerjaan pada jenjang yang lebih tinggi.
f. Membantu dalam berbagai keputusan SDM dengan memberikan data tiap karyawan secara berkala.

2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja menurut Rivai (2005:58) adalah:

a. Performance Improvement

   Untuk memperbaiki kinerja pegawai, menajer, dan supervisor dimasa yang *Compensation Adjustment*

Untuk membantu dalam pengambilan keputusan penentuan siapa yang seharusnya menerima kenaikan pembayaran dalam bentuk upah, bonus, ataupun bentuk lainnya yang didasarkan pada sistem merit.

b. *Placement Decisions*

Untuk promosi, transfer ataupun penurunan jabatan atau pangkat biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan bersifat antisipatif.

c. Training and Development Need

Untuk melakukan pelatihan, sehingga setiap karyawan selalu memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri.

d. Career Planning and Development

Untuk proses pengambilan keputusan utamanya tentang karier spesifik dari karyawan, sebagaai tahapan untuk pengembangan diri pegawai.

e. Staffing Process Deficiencies

Untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

f. Informational Inaccuracies

Untuk mengetahui adanya kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM, atau hal lain dari sistem SDM. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan memperkerjakan karyawan, pelatihan dan keputusan konseling.

g. Job Design Errors

Untuk mengetahui kesalahan dalam rancangan pekerjaan atau kurang tepat.

h. *Equal Employment Opportunity*

Untuk menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah merupakan sesuatu yang diskriminatif

i. *External Challenges*

Untuk mengetahui pengaruh faktor ekternal seperti keluarga, finansial, kesehatan ataupun masalah-masalah lainnya, terhadap kinerjanya.

j. *Feedback to Human Resources*

Untuk mengetahui kinerja dari fungsi departemen.

2.1.4 Keterkaitan antar Variabel

2.1.4.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Pemimpin yang efektif akan dapat menjalakan fungsinya dengan baik, tidak hanya di tunjukan dari kekuasaaan yang dimiliki tetapi juga di tunjukan pula oleh perhatian pemimpin terhadap kesejahteraanya dan kepuasan karyawan terhadap pemimpin dan peningkatan kualitas karyawa, tertutama sikap mengayomi yang di tunjukan untuk menguatkan kemauan karyawan dalam melaksanakan tugas guna mencapai sasaran organisasi. Sejak setengah abad lalu, teori dan penelitian tentang kepemimpinan hanya di tunjukan pada model *autokratik* atau *demokratik, direktif* atau partisipatif, fokus pada tugas atau orang (bass & Avolio,1990)

2.1.4.2 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja yang secara khusus mempengaruhi kinerja karyawan antara lain 1) Komponen upah atau gaji. Gaji diartikan sebagai imbalan keuangan yang diterima karyawan seperti upah, premi bonus, atau tunjangan-tunjangan lainnya. Dalam konteks ini, semakin tinggi gaji yang diterima bukanlah suatu jaminan karyawan tersebut untuk berprestasi lebih baik. Prinsip teori keadilan perlu diperhatikan dalam penilaian komponen ini. Seseorang bekerja mungkin mempunyai perbedaan keterampilan, pengalaman, dan senioritas. Mereka mengharapkan imbalan keuangan yang diterima mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, ataupun senioritas. 2) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan. Kelengkapan sarana dan prasarana yang ada dan berfungsi dengan baik akan lebih memotivasi kerja bawahan untuk melaksanakan tugas secara baik dari program-program yang telah direncanakan. 3)Promosi karir. Promosi adalah perencanaan karir seseorang pada pekerjaan yang lebih (Hasibuan 2003:95)

2.1.4.3 Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi. Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan performance dan kesuksesan dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya,

yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap pekerjaannya terhadap segala sesuatu yang dihadapi ataupun tugas yang diberikan kepada karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Beberapa penelitian telah dilakukan berkaitan dengan kepuasan kerja antara lain Haryanto (2012).

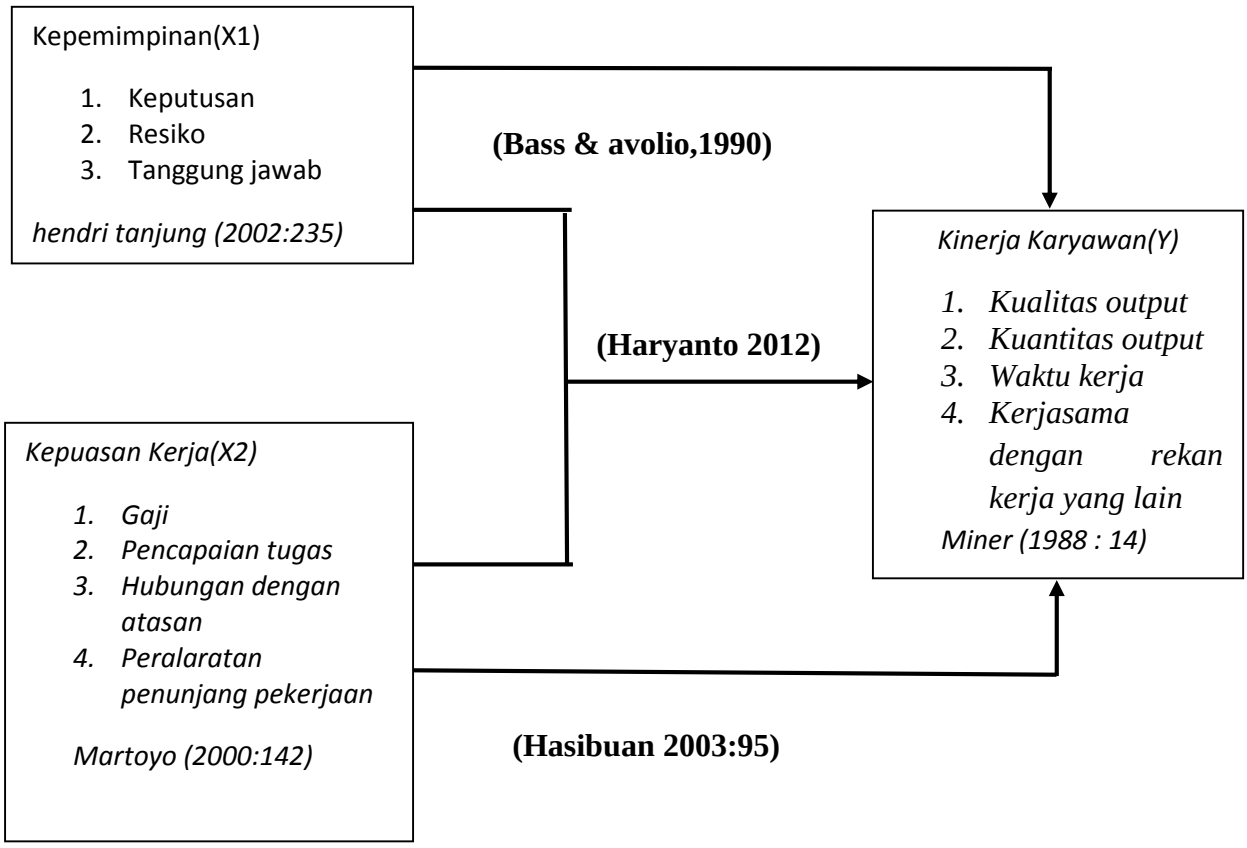
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/tahun	Judul	Hasil / simpulan	Persamaan	Perbedaan
1	A.Soegihartono (2012)	Pengaruh kepemimpina dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan mediasi kimitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang)	Pemimpin yang efektif akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik, tidak hanyadi tunjukan dari kekuasaan yang dimiliki juga di tunjukan pula oleh perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan	Mengunakan variable kepemimpinan untuk mengukur pengunaan sistem imformasi	Variabel independen kualitas informasi tidak disertakan
2	Sulistyo Budi Utomo (2010)	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.(cv Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya)	Maka pengaruh variable motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah signifikan	1.Mengaunakan variable yang sama 2.gambar kerangka pemikiran 3. hasil penelitian sama – sama memiliki pengaruh positive antara kepemimpinan dan lingkungan	1.tempat penelitian 2. tahun penelitian 3. sample
3.	Rahmila Sari, mahlia Muis,	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan stress kerja	Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan	1.Variable X1, dan Y 2.Hasil penelitian sama – sama memiliki	1. lokasi dan waktu penelitian 2.taun penelitian

No	Nama/tahun	Judul	Hasil / simpulan	Persamaan	Perbedaan
	Nurdjannah Hamid (2012)	terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar	signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang makasar	pengaruh yang sama positif terhadap kepemimpinan.	
4.	Maulidar, said musnadi, mukhlis Yunus (2012)	Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap produktivitas kerja pegawai dinas perindustrian perdagangan koptasi dan usaha kecil mengah aceh	Variable kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja, begitu juga dampaknya bahwa variable kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dinas pridonagkop dan UKM aceh	1.Variable X1 dan X2 2. hasil penilitian sama- sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kepemimpinan dan kepuasan kerja	1.tempat penelitian 2.populasi 3.sample 4.tahun penelitian
5	Rina Irawati dan Yuyuk liana (2013)	Pengaruh gaya kepemimpinan ttransformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable antara	Variable dominan yang berpengaruh adalah pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.	1.variabel X2 dan y 2. hasil penilitan kepemimpinan sama – sama memiliki orang lain, bawahan , kelompok yang di inginkanya untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok	1.tempat 2.populasi 3.sample. 4.tahun penelitian

2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan perusahaan diharapkan selalu meningkat untuk mencapai tujuan organisasi. Maka untuk meningkatkan kinerja tersebut perlu adanya kerja sama yang ada diorganisasi baik kerja sama antar atasan dan bawahan maupun kerjasama antar bawahan. Dalam era kompetitif sekarang ini dituntut adanya kinerja bawahan/karyawan yang bagus yaitu berupa perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat pencapaian hasil secara kuantitas dan kualitas, efisien dan criteria efektifitas kerja seseorang karyawan yang terkait dengan tujuan organisasi meliputi kerjasama, kreatif, dan inovatif. Kepemimpinan yang menghormati ide dan pendapat para karyawan akan memberikan kebebasan untuk memunculkan daya kreatifitas, dan inisiatif dalam usaha penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Pemimpin yang baik akan mampu menumbuhkan kepercayaan dari para karyawan sehingga akan dapat melaksanakan tugas dengan baik. Dorongan dari atasan diharapkan mampu menimbulkan dorongan bawahan sehingga dapat meningkatkan prestasi karyawan. Selain itu untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya kepuasan kerja. Karena kepuasan dan perasaan sebagai bagian dari tuntutan hidup, maka perasaan puas terhadap tugas atau pekerjaan, puas terhadap atasan dan puas terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap hasil yang seimbang dan kepuasan terhadap aturan yang jelas akan mempengaruhi perasaan karyawan.



Gambar 2.1 Paradigma Pemikiran

2.3 Formulasi Hipotesis penelitian

Berdasarkan peda landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.