BAB II
KERANGKA PEMIKIRAN , KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job performance atau performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara,2008:67). Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Kinerja menurut Dale Timpe (1992; hal.31) adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Kinerja menurut Meiner (1965; hal.43) adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu didalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Sedangkan Beyley (1982; hal.56) berpendapat bahwa kinerja berkaitan erat dengan tujuan atau sebagai suatu hasil dari perilaku kerja individu, hasil yang diharapkan dapat merupakan tuntutan dari individu itu sendiri (Lewa dan Subowo,2005)

Hasibuan dalam Sujak (1990) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-

tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya As'ad dalam Agustina (2002) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauhmana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya (Brahmasari & Suprayetno,2008:128)

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli di atas dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

2.1.1.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis-John H..Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan

b. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikansuatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan, sehingga

indikator yang digunakan pada variabel kinerja adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi.Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya. Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto,2009:133)

Kepemimpinan menurut Anoraga (2003:2) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

Kepemimpinan menurut DuBrin (2005:3) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. (Brahmasari & Suprayetno,2008:126)

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

2.1.2.2 Indikator Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (1991:154) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Bersifat adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi

b. Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

c. Mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

d. Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

e. Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari

segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

f. Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

g. Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

h. Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu, sehingga indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan adalah menggunakan teori dari Wahjosumidjo yaitu: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi dan motivasi kerja. Abraham Sperling (1987:183) mengemukakan bahwa "Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive". (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuasakan motif).

William J. Stanton (1981:101) mendefinisikan bahwa "A motive is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy". (Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas). Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (1969:173) bahwa " Motivation as an energizing condition of the organism that

serves to direct that organism toward the goal of a certain class". (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara,2008:93)

2.1.3.2 Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari Herzberg dalam Slamet (2007: 137) yaitu:

1. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan

Suasana harmonis antar pegawai terjalin di tempat kerja dan selalu terjalin kerjasama bawahan dengan atasan maupun dengan rekan kerja.

2. Lingkungan kerja

Terdapat fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai sesuai dengan kebutuhan kerja dan suasana kerja yang sesuai dengan yang di harapkan.

3. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan

Perusahaan/ organisasi selalu memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya.

4. Pemberian tunjangan

Perusahaan / organisasi telah memberikan tunjangan yang layak bagi pegawainya.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individualsetiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda–beda sesuai dengansistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatandirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannyaterhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinankaryawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinankaryawan baik. Sebailiknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dipekerjaannya,maka kedisiplinan karyawan rendah.Menurut Menurut Keits Devis dalam buku Mangkunegara (2011:117)menyaakan bahwa kepuasan kerja adalah :

Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employeesview their work. Yang artinya adalah perasaan menyokong atau tidakmenyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.Sedangkan menurut Rivai (2009:856)Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atassikapnya senang ataupun tidak senang , puas ataupun tidak puas dalambekerja.Wexley dan Yukl dalam Suwanto dan Doni (2011:263) menyatakanbahwa kepuasan kerja adalah :*Job Statisfaction is the way employed feels about his or her job. It is generalized attitude toward the job based on evaluation of different aspect of the job. A person attitude toward his job reflect*

pleasant and unpleasant experiencies in the job and his expectations about future experiences.

Siagian (2009:295) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatucara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentangpekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisiskepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyaiotonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalamkeberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasilpekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.Bentuk program pengenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanyaseseorang sebagai anggota kelompok kerja. Situasi lingkungan berbuntut padatingkat kepuasa kerja yang tinggi, pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasankerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuassan kerja dikaitkan denganprestasi kerja, dan besar kecilnya organisasi.

2.1.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan KerjaMalayu S.P Hasibuan (2008 : 202), menyatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja."

Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah :

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya

3. Moral kerja
4. kedisiplinan
5. Prestasi kerja

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk mengetahui posisi penelitian ini, perlu dijabarkan persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini, yang diuraikan dalam tabel sebagai berikut.

No	Tahun	Sumber Jurnal	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	2013	Jurnal EMBA 151 Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 151-159 (ISSN 2303-117)	Doni Oktavianus Antou	Gaya Kepemimpinan dan Organisasi pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malayang I Manado	Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado.	Menggunakan variabel dependent yang sama, yaitu Kepemimpinan dan Varible independent yang sama Kinerja Karyawan	Terdapat satu variable dependent yang beda yaitu budaya organisasi dan tidak ada variable intervening dan objek penelitian yang berbeda
2.	2013	Jurnal EMBA 31 Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 31-39 (ISSN 2303-	Sarly Sariadi	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di bagian	Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap	Menggunakan Variable Dependen dan Independent yang sama	Objek penelitian yang berbeda dan tidak ada variable intervening

		1174)		sekertariat TNI AL Lantamal VII di Manado.	kinerja pegawai.		

Hasil Penelitian Terdahulu (1)

No	Tahun	Sumber Jurnal	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	2012	Jurnal Analisis, Juni 2012, Vol.1 No.1 : 87 – 93 (ISSN 2303-1001)	Rahmila Sari, Mahlia Muis, Nurdjannah Hamid	Pengaruh Kepemimpina Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar	Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.	Menggunakan Variable Dependen dan Independent yang sama	Objek penelitian yang berbeda dan tidak ada variable intervening dan variable ke tiga dependent yang berbeda
4.	2013	Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 980-986 (ISSN 2303-1174)	Pilatus Deikme	Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua	Motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Menggunakan variabel dependent yang sama, yaitu Kepemimpinan dan Varible independent yang sama Kinerja Karyawan	Objek penelitian yang berbeda dan tidak ada variable intervening

Hasil Penelitian Terdahulu (2)

No	Tahun	Sumber Jurnal	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	2012	Jurnal Aplikasi Manajemen VOLUME 10 NOMOR 2 JUNI 2012 ISSN: 1693-5241	Rustam Suspendy Margono Setiawan Eka Afnan Troena Surachman	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan serta Implikasinya terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sulawesi Tenggara)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan Motivasi kerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sulawesi Tenggara	Menggunakan variabel dependent yang sama, yaitu Kepemimpinan dan Motivasi serta Varible independent yang sama Kinerja Karyawan dan variable intervening yang sama	Objek penelitian yang berbeda

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran merupakan gambaran secara skematis tentang arah penelitian yang dilakukan. Berkaitan dengan hal tersebut, perlu diketahui skema penelitian yang menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di dalam suatu perusahaan, kinerja merupakan hal yang terpenting.

Setiap karyawan dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh kondisi input dan proses sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses bekerja. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator kinerja adalah kuantitas, kualitas,ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Dalam hal ini, motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, karena keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik harus dikerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab serta adanya minat dan daya pendorong untuk bekerja dengan baik, dari dalam diri individu maupun dari organisasi. Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang membuat seseorang mempunyai tujuan dan ukuran standar yang akan dicapai. Indikator dari motivasi meliputi hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, pemberian tunjangan.

Namun hal tersebut perlu didukung dengan adanya sikap kepemimpinan yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan baik guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Kepemimpinan dan motivasi saling terkait dalam mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu. Indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan yaitu: bersifat adil, memberi sugesti,

mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

2.2.1 Keterkaitan Antara Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

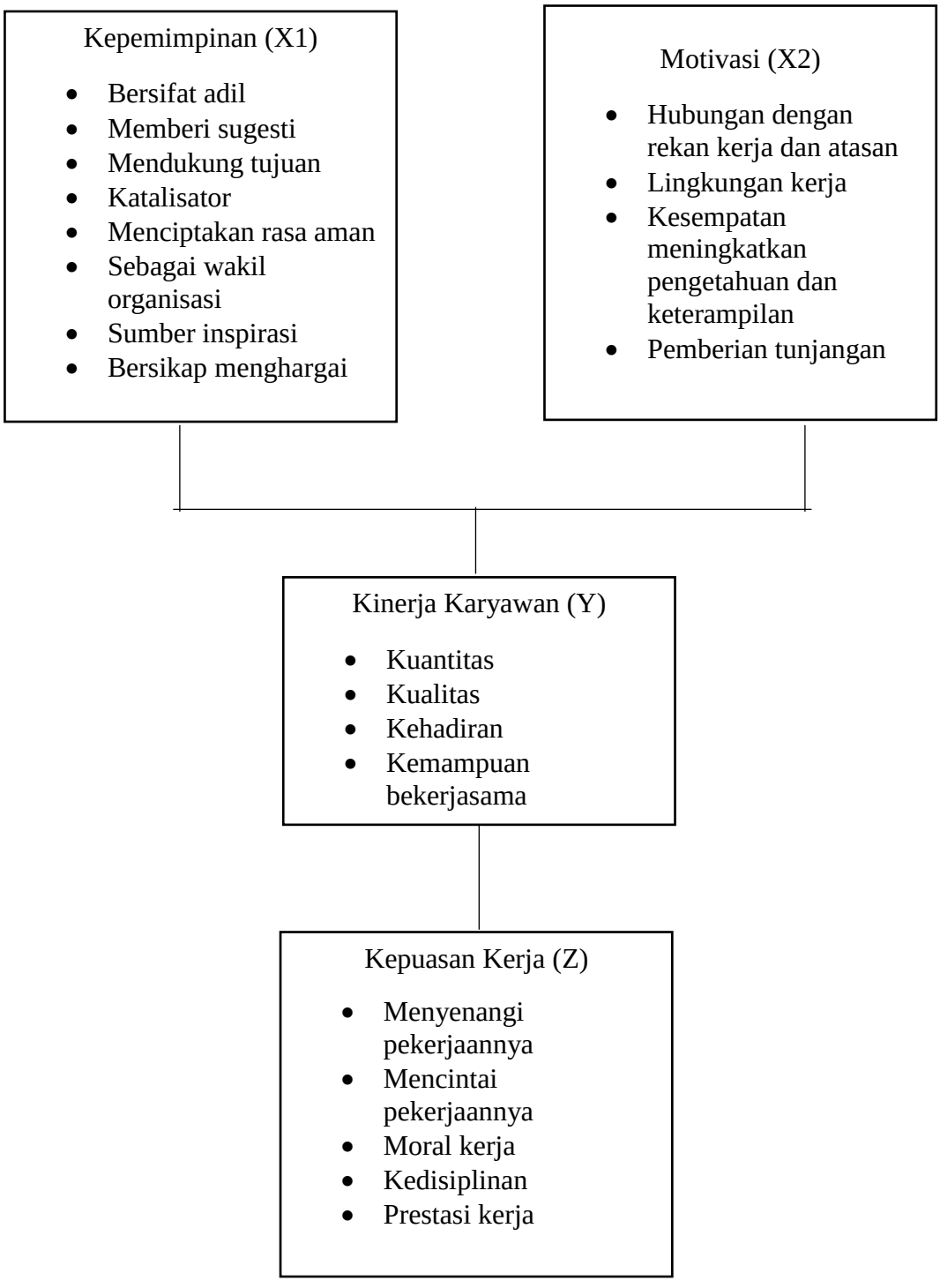
Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam kinerja para pegawainya (Siagian,1999)

2.2.2 Keterkaitan Antara Motivasi dan Kinerja Karyawan

Menuru Pendapat Robert (1996), bahwa kinerjaseseorang tergantung pada kemampuan, motivasi dandukungan individu yang diterima, hal ini sejalan denganpendapat Lussier dan Achua (2001) yang menyatakanbahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan,motivasi dan sumber daya. Oleh karena itu, untukmeningkatkan kinerja diperlukan langkah yang sesuaidengan faktor penyebabnya. Apabila kemampuankaryawan kurang optimal diperlukan pelatihan, apabilamotivasi karyawan kurang memadai diperlukan modelbimbingan dan kebersamaan, serta sumber daya perluditingkatkan apabila terancam kurang memadai.

2.2.3 Keterkaitan Antara Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja

Semakin baik kinerja akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh Gani (2006), dalam penelitiannya mengenai pengaruh karakteristik Individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, motivasi kerja, imbalan dan kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan, mengemukakan bahwa motivasi dan kinerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan Mark (2003), dalam penelitiannya tentang transformational leadership and high perfomance work system practise and fasilitators of knowledgework Behaviors, mengemukakan bahwa kinerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.


Kepemimpinan (X1)
Bersifat adil
Memberi sugesti
Mendukung tujuan
Katalisator
Menciptakan rasa aman
Sebagai wakil organisasi
Sumber inspirasi
Bersikap menghargai
Motivasi (X2)
Hubungan dengan rekan kerja dan atasan
Lingkungan kerja
Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan
Pemberian tunjangan
Kinerja Karyawan (Y)
Kuantitas
Kualitas
Kehadiran
Kemampuan bekerjasama
Kepuasan Kerja (Z)
Menyenangi pekerjaannya
Mencintai pekerjaannya
Moral kerja
Kedisiplinan
Prestasi kerja

Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:96) pengertian hipotesis penelitian adalahsebagai berikut :

"Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusanmasalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan barudidasarkan pada faktafaktaempiris yang diperoleh melalui pengumpulan data".

Berdasarkan tujuan penelitian yang di deduksi melalui proposisi yang ada dalam paradigma penelitian, maka hipotesis dari laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap MotivasiKaryawan pada CV Setia Tunggal Tekstile.

H2 : Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Setia Tunggal Tekstile.

H3 : Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Setia Tunggal Tekstile.

H4 : Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Setia Tunggal Tekstile.

H5 : Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawanpada CV Setia Tunggal Tekstile.

H6 : Terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Setia Tunggal Tekstile.

H7 : Terdapat pengaruh antara Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Setia Tunggal Tekstile.

H8 : Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi melalui Kinerjaterhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Setia Tunggal Tekstile.