

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan

Gary (2010) mengemukakan : *Leadership is the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives.* Maksud pengertian kepemimpinan disini yaitu proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Faktor-faktor kepemimpinan : intrepresiasi dari luar, strategi objectif, motivasi, kepercayaan, membangun Kemampuan dan Percaya diri.

David I. (2009) berpendapat mengenai kepemimpinan yaitu “...an attempt to use non coercive influence to motivate individuals to accomplish some goal”. Kepemimpinan adalah upaya untuk menggunakan pengaruh yang tidak memaksa untuk memotivasi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Faktor-faktor kepemimpinan: kekuatan, keuletan.

Luthans (2011), berpendapat bahwa “ *Leadership is... in terms of group process, personality, compliance, particular behavior, persuasion, power, goal achivment*”. Pengertian disini kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi kelompok organisasi, kepribadian, kepatuhan, perilaku tertentu, persuasi, kekuasaan untuk mencapai tujuan organisasi dengan faktor pengaruh dan kepribadian serta interaksi. Faktor-faktornya yaitu : pengaruh, kepribadian, interaksi.

Menurut Burns dalam Sitorus (2010) mengatakan, “*leadership is defined as the purposeful behaviour of influencing others to contribute to a commonly agreed goal for the benefit of individual as well as the organization*

or common good". Menurut definisi tersebut, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi. Dimensi kepemimpinan yaitu: personal, interpersonal, manajerial, institusional.

Menurut Colquitt, Lepine, & Wesson (2009) *leadership, defined as the use of power and influence to direct the activities of followers toward goal achievement*. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut menuju pencapaian tujuan. Faktor-faktornya yaitu : kekuasaan simbol, peran.

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2010) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Faktor-faktornya yaitu proses kegiatan, wewenang, kemampuan.

Menurut Fahmi (2013) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Faktor-faktor kepemimpinan : kekuatan berdasarkan paksaan, kekuatan untuk memberikan penghargaan, kekuatan yang sah, kekuatan karena keahlian, kekuatan referen.

Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi (2009) kepemimpinan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku

pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Dari beberapa definisi para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara dan upaya yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya dengan cara sedemikian rupa sehingga orang lain/bawahan mau menjalankan kehendak pimpinan dalam suatu usaha mencapai tujuan dan sasaran. Dan dimensi dari kepemimpinan yaitu : 1) iklim saling mempercayai, 2) penghargaan terhadap ide bawahan, 3) memperhitungkan perasaan para bawahan, 4) perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, 5) perhatian pada kesejahteraan bawahan, 6) memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas tugas yang dipercayakan padanya, dan 7) pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional.

B. Kepuasan Kerja

Colquitt; LePine; Wesson (2009) mendefinisikan *job satisfaction is defined as a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences*. Maksud pengertian kepuasan kerja disini suatu keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian

pekerjaan atau pengalaman kerja. Indikator kepuasan kerja upah, promosi, pengawasan, teman kerja, pekerjaan itu sendiri, status dan lingkungan kerja.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2011). Job satisfaction is the favourableness or unfavourableness with employees view their work. Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Faktor-faktor kepuasan kerja : a). Faktor pegawai : kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja; b). Faktor pekerjaan : jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Wicker berpendapat : *A sense of inner fulfillment and pride achieved when performing a particular job.* (2011) Maksud kepuasan kerja disini adalah sebuah rasa kepuasan batin dan kebanggaan dicapai saat melakukan pekerjaan tertentu dan indikatornya adalah absen.

Menurut Atmojo (2012) : *job satisfaction is a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job and perception of one's work quality with regard to its valuable contributions. Factors that contribute to employee satisfaction include: activities, compensation, independence, reward, social status, and social services.*

Pada jurnal ini Menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan yang menyenangkan atau keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang dan persepsi kerja seseorang. Kualitas berkaitan dengan kontribusi yang berharga. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan karyawan meliputi: kegiatan, kompensasi, kemandirian, hadiah, status sosial, dan pelayanan sosial.

Fauzan (2012) berpendapat “*Job satisfaction as a pleasurable or positif emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience*” (kepuasan kerja sebagai suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: a). Pekerjaan itu sendiri: tanggung jawab, menarik dan berkembang; b). Kualitas pengawasan: bantuan teknis dan dukungan sosial; b). Hubungan dengan teman-sekerja: keharmonisan sosial dan penghargaan; c). Kesempatan promosi: kesempatan untuk promosi lebih lanjut; d). Pembayaran: kesesuaian pembayaran dan persepsi keseimbangan dibandingkan dengan orang lain.

Menurut Schemerhorn et al. dalam Darmawan (2013), kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi tentang sejauh mana karyawan merasakan secara positif atau negatif berbagai ragam dimensi dari tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap seorang individu terhadap pekerjaannya, di mana ada tiga dimensi penting pada kepuasan kerja tersebut. Pertama, kepuasan kerja adalah suatu tanggapan (*response*) emosional pada suatu situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan kesesuaian antara hasil dan harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait.

Menurut Veithzal Rivai dan Mulyadi (2009), kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah “*security feeling*” (rasa aman) dan mempunyai segi-segi :

- a. Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
- b. Segi sosial psikologi :
 - 1) Kesempatan untuk maju
 - 2) Kesempatan mendapatkan penghargaan
 - 3) Berhubungan dengan masalah pengawasan
 - 4) Berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya.

Sementara itu, faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja seseorang adalah :

- a. Kedudukan
- b. Pangkat dan jabatan
- c. Masalah umur
- d. Jaminan finansial dan jaminan sosial
- e. Mutu pengawasan

Soegoto (2009), berpendapat bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah tingkatan kenikmatan yang diterima seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Orang akan puas apabila dia menikmati pekerjaannya dan kurang puas bila ia tidak menikmati pekerjaannya. Karyawan yang puas cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, demikian pula sebaliknya.

Faktor-faktor kepuasan kerja

- a. Hiegienis
 - 1) Faktor kebersihan seperti kondisi lingkungan kerja

b. Motivasi

- 1) Pengakuan atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik.
- 2) Kebijakan
- 3) Kesempatan untuk berprestasi
- 4) Penghargaan.

Dari beberapa definisi para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi tentang sejauh mana karyawan merasakan secara positif atau negatif berbagai ragam dimensi dari tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan, konteks kerja dan pengalaman kerja. Dan dimensi dari kepuasan kerja yaitu: 1) upah, 2) promosi, 3) pengawasan, 4) teman kerja, 5) pekerjaan itu sendiri, 6) status dan 7) lingkungan kerja.

C. Kinerja Karyawan

Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pimpinan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Jadi kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan dari perilaku orang-orang di dalamnya.

Mangkunegara (2007) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM (Sumber Daya Manusia) adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2007) kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil : a. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi. b. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu. c. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job design*.

Aspek standar kerja menurut Mangkunegara (2007) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif terdiri dari : 1). Proses kerja dan kondisi kerja, 2). Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, 3). Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan dan jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif, terdiri dari : 1). Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan; 2). Tingkat kemampuan dalam bekerja; 3). Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan kerja; 4). Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

Menurut Tika (2006), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan ektern.

Faktor intern yang mempengaruhi kinerja pegawai/kelompok terdiri dari kecerdasan, ketrampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, dan karakteristik kelompok kerja. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar.

Menurut Hasibuan (2006), “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Selanjutnya dikatakannya juga bahwa hasil kerja atau prestasi itu merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi/baik ketiga faktor tersebut dalam bekerja maka semakin besar/baik prestasi kerja atau kinerja seorang pekerja/pegawai.

Menurut Veithzal (2011) kinerja didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Selanjutnya Veithzal menyimpulkan bahwa pada pengertiannya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Menurut Sulistiyani (2013), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya.

Menurut Achmad (2011), “ kinerja adalah sejumlah faktor atau karakteristik yang diberlakukan secara umum untuk semua pekerjaan terdiri dari kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kejujuran, ketaatan, dan inisiatif serta kecerdasan.

Menurut Mitchell dalam Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa aspek atau dimensi untuk melakukan pengukuran terhadap kinerja meliputi :

- 1). *Quality of work*; 2). *Promptness*; 3). *Initiative*; 4). *Capability*; 5). *Communication*.

Menurut Bernardin dan Joyce dalam Wirda dan Azra (2007), “*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specified time period*”. Kinerja merupakan catatan keluaran yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Menurut August W. Smith yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009), kinerja adalah “..... *output drive from processes, human or otherwise*”, yang diartikan bahwa kinerja adalah hasil atau keluaran suatu proses.

Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2009), kinerja adalah “*job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*”. Prestasi kerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari himpunan perilaku pegawai yang memberikan kontribusi, baik positif maupun negative, untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2002), disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah apa yang dilakukan oleh seorang pegawai yang mempengaruhi

seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Menurut Gaspersz (2012), kinerja memainkan peran bagi peningkatan suatu kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik yaitu terhadap pengukuran fakta-fakta yang akan menghasilkan data dan kemudian apabila data itu di analisis secara tepat akan memberikan informasi yang akurat sehingga informasi itu akan berguna bagi peningkatan pengetahuan para pimpinan dalam pengambilan keputusan.

Oleh karena itu dalam pengertian yang bersifat praktis kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Dalam pengertian praktis itu berarti indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi/organisasi mencakup lima unsur sebagai berikut : kuantitas hasil kerja yang dicapai, kualitas hasil kerja yang dicapai, jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut, kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja, dan kemampuan bekerja sama. Di lingkungan sebuah organisasi setiap dan semua pekerja perlu dievaluasi kinerjanya untuk mengetahui kontribusinya dalam mencapai tujuan, baik tujuan operasional maupun tujuan ideal/strategik yang telah ditetapkan.

Berdasarkan teori di atas, maka sintesa kinerja karyawan adalah hasil akhir dari suatu proses kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan dalam

penelitian ini yaitu : (1) tanggung jawab (2) kuantitas hasil kerja, (3) kualitas hasil kerja, (4) jangka waktu yang dibutuhkan, (5) penilaian umpan balik (6) kontribusi terhadap organisasi.

D. Hasil Penelitian yang Relevan

Hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan digunakan untuk memberikan gambaran tentang posisi dan kelayakan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Agung Dwi Waluyo Kusni Ingsih Jurnal Ilmiah : Vol. 12 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro 2014	Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terminal Peti Kemas Semarang (TPKS) Pelabuhan Indonesia III Tanjungmas di Semarang	Regresi linier berganda	Hasil uji - F = 169,539 dengan sig.0,000. Tingkat signifikansi yang didapat lebih kecil ($<$) $\alpha = 0,05$, sehingga menerima H_{a4} yang menyatakan kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil uji - t kepemimpinan = 2,476 dengan sig.0,016. Tingkat signifikansi yang didapat lebih kecil ($<$) $\alpha = 0,05$, sehingga menerima H_{a1} yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil uji - t kepuasan kerja = 4,036 dengan sig.0,000. Tingkat signifikansi yang didapat lebih kecil ($<$) $\alpha = 0,05$, sehingga menerima H_{a2} yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji - t motivasi kerja = 3,465 dengan sig.0,001. Tingkat signifikansi yang didapat lebih kecil ($<$) $\alpha = 0,05$, sehingga menerima H_{a3} yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

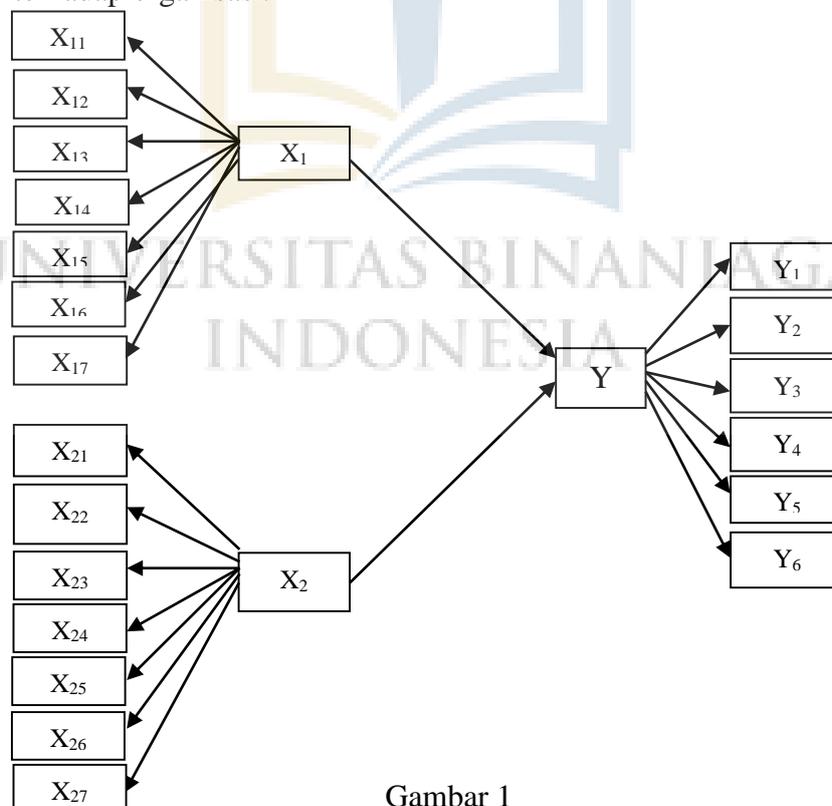
No	Peneliti	Judul	Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
2	Pahmi, Idrus Taba, Mahlia Muis Jurnal Ilmiah Vol. 369 Program Studi Manajemen dan Keuangan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Pasca Sarjana Unhas 2015	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi	Analisis jalur (path analysis) Amos	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Serta ada pengaruh signifikan secara tidak langsung antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.
3	I Putu Eka Yasa Darmaja Jurnal Ilmiah: Vol: 5 Nomor: 1 Tahun: 2015	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang Tahun 2013.	Analisis jalur (path analysis) Amos	Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 2,243 > t_{tabel} = 1,697$ atau signifikan $hitung = 0,000 < dari a = 0,05$. (2) kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} = 6,640 > t_{tabel} = 1,697$ atau signifikan $hitung = 0,000 < dari a = 0,05$. (3) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 36,879 > t_{tabel} = 1,697$ atau signifikan $hitung = 0,000 < dari a = 0,05$. (4) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Besar pengaruh kepemimpinan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu 0,558. Pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yaitu 0,572 taraf signifikan 0,000 < dari a = 0,05
4	Qurratul Aini SKG dan Herianto Susilo Jurnal ilmiah Vol 398 2013 Universitas Muhammadiyah Yogyakarta	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUP DR. Soeradji Tirtonegoro Klaten.	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai signifikansi gaya kepemimpinan sebesar 0,022 (Sig.< 0,05) dan kepuasan kerja sebesar 0,132 (Sig.> 0,05). Hasil uji F 15,779 dengan taraf signifikan sebesar 0,000 (Sig.< 0,05) dan nilai koefisien <i>Adjusted R2</i> sebesar 28,5%. Kesimpulannya adalah 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
				perawat, 2) Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat, dan 3) gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap A di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.
5	Ridwan Nurdin, Darmawansyah, Indar Jurnal Ilmiah: Vol: 2 Nomor: 3 Tahun: 2014	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Namlea Kabupaten Buru Provinsi Maluku	Uji Chi Square	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasa kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas du RSUD Namlea. Variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel gaya kepemimpinan dengan B=0,000. Untuk meningkatkan kinerja karyiawan di RSUD Namlea dianjurkan meningkatkan efektifitas gaya kepemimpinan terutama pada aspek pemberian perhatian pada karyawan baru, menemukan keinginan karyawan baru, menemukan keinginan karyawan serta memberikan informasi mengenai organisasi dan pihak rumah sakit, juga harus lebih memperhatikan faktor kepuasan kerja petugasnya terutama dalam aspek memberikan kebijakan promosi, penghargaan terhadap keberhasilan tugas serta kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan diri.

E. Kerangka Berpikir

Berdasarkan pemaparan tinjauan pustaka, hasil penelitian yang relevan dan analisa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen maka dapat dibangun kerangka berpikir seperti pada gambar 2, dengan indikator variabel sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan ($X_{1.1}$) iklim saling mempercayai, ($X_{1.2}$) penghargaan terhadap ide bawahan, ($X_{1.3}$) memperhitungkan perasaan para bawahan, ($X_{1.4}$) perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, ($X_{1.5}$) perhatian pada kesejahteraan bawahan, ($X_{1.6}$) memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas tugas yang dipercayakan padanya, dan ($X_{1.7}$) pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional.
2. Variabel kepuasan kerja yaitu : ($X_{2.1}$) upah, ($X_{2.2}$) promosi, ($X_{2.3}$) pengawasan, ($X_{2.4}$) teman kerja, ($X_{2.5}$) pekerjaan itu sendiri, ($X_{2.6}$) status dan ($X_{2.7}$) lingkungan kerja.
3. Variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : (Y_1) tanggung jawab (Y_2) kuantitas hasil kerja, (Y_3) kualitas hasil kerja, (Y_4) jangka waktu yang dibutuhkan, (Y_5) penilaian umpan balik (Y_6) kontribusi terhadap organisasi.



Gambar 1
 Kerangka Berpikir dengan Indikator Variabel

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian-penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

