

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Konz dalam (Lubis, 2016:163) mendefinisikan kepemimpinan sebagai seni yang meyakinkan bawahan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan percaya diri dan antusiasme. Yulk menyatakan kepemimpinan sebagai proses pengaruh sosial secara sengaja dilaksanakan oleh seseorang agar dapat membangun aktivitas dan hubungan dalam organisasi.

Menurut W. J Reddin dalam (Estiana & Alfy, 2016:87) mengungkapkan bahwa Pemimpin memiliki karakteristik, kebiasaan, perilaku dan kepribadian mereka yang tersendiri, yang membedakan perilaku dan gaya nya dari orang lain. Gaya hidup ini pasti akan memengaruhi perilaku dan tipe pemimpin, dan menentukan tiga mode dasar dari tipe dan gaya pemimpin: berorientasi pada tugas, berorientasi pada pekerjaan dan berorientasi pada hasil.

Menurut Zainal dalam (Rohman, 2017:32) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan proses ini akan memengaruhi dan memberikan teladan bagi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Eksekusi gaya kepemimpinan masing-masing bawahan adalah wewenang pemimpin dan bawahannya pasti mau mendengarkan perintah dari pemimpin dengan pemikirannya yang berbeda-beda.

Menurut Lumbanraja dalam (Saputra & Adnyani, 2017:6596), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pemimpin akan dapat memengaruhi keadaan kerja karyawan, motivasi dan kepuasan kerja sehingga bisa memberikan arahan dalam meningkatkan kinerja atau sebaliknya. Akan terjadi penurunan terhadap kinerja karyawan jika tidak memberikan arahan yang benar.

Menurut Intifada dalam (Saputra & Adnyani, 2017:6596), gaya kepemimpinan adalah suatu perwujudan perilaku dari seorang atasan yang melibatkan kemampuan dalam memimpin sebuah perusahaan. Menurut Ardana dalam (Saputra & Adnyani, 2017:6596), mengemukakan gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku yang dapat diperlihatkan oleh pemimpin dalam memengaruhi orang lain atau karyawan. Menurut Baihaqi dalam (Saputra & Adnyani, 2017:6596), menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan tindakan yang telah dilakukan seorang pemimpin sehingga dapat dirasakan oleh orang lain.

Dari pengertian diatas, maka dapat dibuat kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu sifat atau perilaku seorang pemimpin yang dipercayai oleh sebuah perusahaan untuk membimbing perusahaan tersebut dalam proses pencapaian tujuan atau target perusahaan. Dalam proses pencapaian tujuan, gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin di tuntut bisa mengendalikan para bawahannya untuk bekerja sama dan bisa mengendalikan kondisi kerja serta memotivasi karyawannya.

2.1.1.2. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Beberapa ahli menyatakan pendapatnya mengenai macam-macam gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2017:170) dalam bukunya berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” adalah sebagai berikut:

a. **Kepemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan otoriter adalah wewenang atau otoritas, yang kekuasaannya masih berada di tangan pemimpin. Pengambilan kebijakan dan keputusan cuma ditentukan oleh pemimpin, bawahan sulit untuk memberikan saran, gagasan dan pertimbangan dalam proses mengambil suatu keputusan. Dalam kepemimpinan ini, para pemimpin sering memiliki kepribadian yang ketat dan para pemimpin enggan mendengarkan pendapat bawahan mereka.

b. **Kepemimpinan Partisipatif**

Kepemimpinan partisipatif adalah pemimpin yang memimpin melalui cara yang meyakinkan, ciptakan kerjasama yang harmonis, setia dan keikutsertaan bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan untuk merasa bahwa mereka memiliki perusahaan.

c. **Kepemimpinan Delegatif**

Kepemimpinan delegatif menyatakan bahwa seorang pemimpin yang mendelegasi wewenang dengan agak lengkap. Maka dari itu, bawahan bisa mengambil kebijaksanaan dan keputusan secara bebas dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

Pemimpin tidak memperdulikan bagaimana cara bawahan dalam melakukan keputusan dan bagaimana cara mengerjakan pekerjaannya, semuanya diserahkan kepada bawahannya.

2. Gaya kepemimpinan menurut (Thoha, 2017 : 49) dalam bukunya berjudul “Kepemimpinan Dalam Manajemen” mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori yaitu :

a. Gaya kepemimpinan otokratis

Gaya ini dilihat merupakan gaya yang di dasarkan atas kekuasaan berposisi dan penggunaannya yang otoritas.

b. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya ini dikatakan memiliki kekuatan personal dan mau melibatkan para bawahannya dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan.

3. Gaya kepemimpinan menurut (Sutikno, 2014:35) menyatakan perilaku kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang sering disebut tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang ada dalam suatu organisasi atau yang sering di pakai pada suatu perusahaan adalah sebagai berikut :

a. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini merasa bahwa kepemimpinan adalah hak pribadi dalam memimpin, sehingga dia tidak perlu berkomunikasi terlebih dahulu dengan orang lain dan tidak memperbolehkan adanya orang lain untuk ikut campur. Seorang pemimpin yang dikatakan otokratik mempunyai beragam

karateristik yang biasanya dilihat sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik cenderung memiliki sifat yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan memperlihatkan sikapnya berdasarkan keakuannya dan selalu lupa akan peran bawahannya dalam proses pengambilan keputusan serta berat untuk mau menerima saran dan pendapat bawahan.

b. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire)

Tipe kepemimpinan ini adalah antonim dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sebagai seorang pemimpin biasa memperlihatkan sifatnya yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas seringkali memiliki peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin memiliki keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang sebesar-besarnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

c. Tipe Paternalistik

Kesan seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam aktivitas perusahaan bisa dikatakan dipenuhi oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan merupakan keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai orang tua yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat untuk berkonsultasi sehingga memperoleh petunjuk, memberikan

perhatian terhadap yang berkepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik merupakan peranannya yang dominan dalam aktivitas organisasi atas penerimaan.

d. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin bersifat kharismatik memiliki karakteristik tersendiri adalah daya ketertarikannya yang bersifat memikat, sehingga dapat memiliki bawahan yang sangat banyak dan para bawahannya selalu tidak dapat menjelaskan secara terperinci mengapa orang tersebut itu dikagumi. Sampai saat ini, para ahli belum bisa menemukan sebab dari mengapa seorang pemimpin bisa memiliki kharisma. Yang diketahui adalah bahwa pemimpin tersebut memiliki daya penarik yang sangat besar.

e. Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik adalah pemimpin yang menggerakkan bawahannya dengan cara memerintah, senang mempergunakan jabatan dan pangkatnya serta senang kepada formalitas yang ekstra. Pemimpin ini menuntut disiplin yang tinggi dari bawahannya dan berat untuk menerima kritikan dari bawahannya.

f. Tipe Pseudo-demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulasi atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini dinyatakan oleh adanya sikap

seorang pemimpin yang berusaha menyatakan hal yang diinginkan dan setelah itu membuat sebuah badan dengan berpura-pura untuk berkompromi tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai tertutup untuk memperoleh kemenangan. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis.

g. Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis dan bukan karena dipilihnya pemimpin tersebut secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah 18 untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

2.1.1.3. Perilaku Gaya Kepemimpinan

Menurut (Robbins, 2014:33) dalam bukunya berjudul “Perilaku Organisasi” mengatakan bahwa seseorang pemimpin cenderung mempunyai kaitannya dengan berbagai macam perilaku yang berbeda dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Perilaku gaya kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pemimpin direktif

Membebaskan bawahannya untuk mengetahui apa yang diinginkan mereka, menjadwalkan kerjanya agar dapat melakukan dan memberikan pembelajaran khusus mengenai bagaimana cara untuk menyelesaikan tugas.

2. Pemimpin pendukung

Memiliki sifat santun dan memperlihatkan kepeduliannya akan kebutuhan bawahan.

3. Pemimpin partisipatif

Berunding dengan bawahannya dan mendengar pendapat mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

4. Pemimpin berorientasi-prestasi

Menyatakan bahwa tujuan pemimpin ini adalah mengharapkan bawahannya untuk berprestasi semaksimal mungkin.

5. Autokratik

Dalam memecahkan masalah menggunakan informasi yang telah ada dan tambahan informasi yang dimiliki dari berbagai sumber sebelum pemimpin memutuskan sebuah hasil.

2.1.1.4. Fungsi-fungsi Gaya Kepemimpinan

Menurut (Siagian, 2014:82) fungsi-fungsi gaya kepemimpinan yang ada ialah:

1. Penentuan arah yang akan ditempuh oleh organisasi dalam proses pencapaian tujuan dan sasarannya.

2. Juru bicara dan wakil dalam organisasi memiliki hubungan dengan berbagai pihak eksternal, terutama dengan mereka yang tergolong sebagai *stakeholder*.
3. Komunikator yang efektif.
4. Mediator yang terpercaya, khususnya untuk menghadapi beragam kondisi konflik yang akan terjadi antar individu dalam satu kelompok yang ada dalam organisasi yang dipimpinnya.
5. Integrator yang objektif dan rasional, dengan melaksanakan fungsi kepemimpinan yang penting tersebut, pemimpin diharapkan bisa membawa para bawahannya ke tujuan yang ingin dicapai.

2.1.1.5. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2016: 34) Indikator Gaya Kepemimpinan terdiri dari :

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang tersusun sesuai prinsip alternatif yang dihadapi dan mengambil aksi sesuai dengan perhitungan tindakan yang paling tepat. Pengambilan keputusan akan memengaruhi organisasi dalam mencapai tujuan.

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya yang mendorong dan bisa mengakibatkan anggota dalam suatu organisasi untuk rela dan mau mengerakkan kemampuannya (keahliannya atau keterampilannya), tenaga dan waktunya dalam menjalankan berbagai kegiatan yang menjadi

tanggung jawabnya dan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kesanggupan atau kecakapan penyampaian gagasan, pesan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan agar orang tersebut dapat memahami apa yang dikatakan baik secara langsung langsung atau tidak.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus mempunyai hasrat untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan tersendiri atau kekuasaan jabatan secara efektif sesuai keadaan yang ada.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus mempunyai tanggung jawab atas para pengikutnya. Tanggung jawab dapat dikatakan sebagai kewajiban dalam memikul dan menanggung segala sesuatunya serta memberikan jawaban atas masalah yang ada.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan untuk mengendalikan emosi adalah hal menentukan keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita dalam mengendalikan emosi semakin mudah kita akan mencapai kesenangan.

2.1.1.6. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan adalah suatu faktor utama yang memutuskan atas keberhasilan atau tidaknya organisasi tersebut. Dikarenakan, pemimpin yang sukses memperlihatkan bahwa dalam mengelola sebuah organisasi mampu dilaksanakan dengan sukses sesuai rencana yang ada. Menurut Ardana dalam (Saputra & Adnyani, 2017: 6596), menyatakan gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku yang dapat ditunjukkan oleh pemimpin dalam memengaruhi orang lain atau pengikutnya.

Gaya kepemimpinan memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan karena tindakan pemimpin dapat menghapus rasa kekecewaan karyawan atas pekerjaannya. Menurut Locke dalam (Bintaro, 2017:34) ada dua hubungan atasan-bawahan, yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan. Hubungan fungsional menyatakan sejauh mana pemimpin membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai pekerjaannya yang terpenting bagi tenaga kerja. Misalnya, jika kerja yang menantang, penting bagi tenaga kerja maka pemimpinnya membantu memberikan pekerjaan yang menantang kepadanya. Sedangkan hubungan keseluruhan di dasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai yang sejenis.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Mustaqim, 2016:177) “Motivasi serta situasi mental yang mendorong kegiatan dan menyediakan kekuatan yang memberikan arahan pada pencapaian kebutuhan dan memberi kepuasan”. Menurut Bambang Swasto dalam (Mustaqim, 2016:178) motivasi adalah keadaan psikologis yang

secara spesifik, seseorang yang hadir karena dorongan untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut (Syaiful Bahri, 2017:12) Motivasi merupakan suatu hal yang memengaruhi perilaku manusia, motivasi dikatakan juga sebagai keinginan, pendorong, pendukung yang dapat membuat seseorang untuk semangat dan termotivasi dalam menjalani serta memenuhi keinginan diri-sendiri.

Menurut Siswanto dalam (Syaiful Bahri, 2017:12) motivasi dapat diartikan sebagai sikap mental dan keadaan kejiwaan manusia yang memberikan kekuatan, mendorong aktivitas dan mengarah atau menyalurkan perilaku menempu arah dalam mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Kebutuhan tersebut terjadi akibat adanya beragam hubungan. Kebutuhan memiliki wujud fisik biologis serta sosial ekonomi. Akan tetapi hal yang penting adalah adanya kebutuhan yang bersifat intelektual, seperti pengakuan, penghargaan, perlindungan, keselamatan, jaminan sosial, keamanan dan lainnya.

Menurut P. Sondang Siagian dalam (Suwanto, 2014:108), definisi dari motivasi adalah seluruh proses dalam memberikan motif pekerjaan kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi mencapai tujuan organisasi dengan optimal dan efisien. Jadi secara jelas, motivasi didefinisikan sebagai hubungan perburuan dan bagian integral dalam rangka proses pembimbing, pengarahan dan pengembangan sumber daya manusia.

Menurut George and Jones dalam (Poceratu, 2018:164) menyatakan bahwa motivasi adalah sebuah kumpulan energi yang mengatur didalam dan diluar diri

seseorang pekerja, yang dapat membawa dorongan berupa usaha kerja untuk menentukan perilaku ke arah yang benar, tingkat usaha, kegigihan dan intensitas. Motivasi kerja dapat diartikan bahwa suatu dorongan secara psikologi kepada seorang pekerja yang menentukan arahan dari perilaku seseorang dalam organisasi, tingkat usaha dan tingkat kegigihan atau ketahanan didalam menjalankan suatu masalah yang ada. Jadi motivasi kerja dapat dikatakan sebagai semangat kerja yang tertanam pada karyawan sehingga dapat membuat karyawan tersebut untuk bekerja dalam mencapai tujuan tertentu.

Dari pengertian diatas maka dapat dibuat kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kebutuhan yang penting bagi seorang karyawan karena merupakan suatu dorongan untuk karyawan yang sedang bekerja di sebuah perusahaan untuk menjadi lebih semangat dan puas atas pekerjaannya. Motivasi kerja dapat berupa dari kata-kata, insentif, kesadaran untuk saling membantu antar rekan kerja.

2.1.2.2. Jenis-jenis Motivasi

Menurut (Supomo dan Nurhayati, 2018:115) terdapat dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif yang dimaksud adalah manajer merangsang dan memotivasi bawahannya dengan cara berikan hadiah kepada yang memiliki prestasi. Dengan adanya motivasi ini, semangat kerja bawahan akan memiliki peningkatan yang besar karena pada umumnya manusia

senang menerima yang hal baik saja dan motivasi ini akan sangat membantu.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif, maksudnya manajer merangsang dan memotivasi bawahannya dengan sanksi. Dengan motivasi ini, semangat bekerja bawahannya dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut disanksi, tetapi untuk jangka waktu panjang akan mengakibatkan hal yang kurang baik.

Secara praktik, kedua jenis motivasi yang ada di atas selalu dipakai oleh organisasi. Dalam menggunakannya, pemimpin harus bisa menyeimbangkannya agar dapat terjadi peningkatan semangat kerja pada karyawannya. Masalah yang sering terjadi adalah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dipakai agar dapat merangsang gairah kerja yang efektif. Motivasi positif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif efektif untuk pendek. Akan tetapi, manajer harus adil dan konsisten dalam menjalankannya.

2.1.2.3. Tujuan Motivasi

Dalam hal motivasi karyawan, seorang pimpinan yang berhasil seringkali menyiapkan lingkungan dimana tujuannya sudah tepat tersedia untuk memenuhi kebutuhan. Menurut (Hasibuan, 2014:145) tujuan-tujuan motivasi yaitu:

1. Meningkatkan kepuasan dan moral kerja karyawan.
2. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
3. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. .Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

2.1.2.4. Fungsi Motivasi Kerja

Menurut Sardiman dalam Buku (Hasibuan, 2014:147) berjudul “Organisasi Motivasi”. Fungsi motivasi yang ada, yaitu:

1. Menentukan arah perbuatan, yaitu kearah sasaran yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan yang ada.
2. Mendorong manusia untuk melakukan, motivasi dalam hal ini merupakan penggerak dari setiap kegiatan yang akan dilaksanakan.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan apa saja yang harus dikerjakan sesuai dengan tujuan yang ada, dengan membuang perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.5. Metode Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2014:149), motivasi terdiri dari 2 metode yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Langsung (Direct Motivation)

Motivasi langsung merupakan motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap orang agar dapat memenuhi kepuasan serta kebutuhannya. Misalnya berupa tunjangan hari raya, penghargaan, pujian dan lain sebagainya

2. Motivasi Tak Langsung (Indirect Motivation)

Motivasi tak langsung merupakan motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas yang menunjang serta mendukung semangat kerja. Misalnya berupa ruang kerja yang nyaman, mesin-mesin yang baik, kursi yang empuk dan lain sebagainya.

2.1.2.6. Indikator Yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip (Hasibuan, 2014:152) Indikator yang memengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan untuk bertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan lain sebagainya. Menurut Maslow, keinginan untuk memenuhi kebutuhan diatas membangkitkan seorang berperilaku dan giat dalam bekerja. Kebutuhan akan dipuaskan pada tingkat yang diperlukan.

2. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan bebas dari ancaman seperti rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kebutuhan ini mengarahkan bahwa ada dua bentuk seperti

kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat kerja pada waktu bekerja.

3. Kebutuhan sosial atau afiliasi (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial ini berupa afiliasi antar teman, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok antar rekan kerja. Pada dasarnya manusia yang normal, tidak mau hidup sendiri di tempat terpencil, dia selalu memilih untuk hidup secara berkelompok.

4. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri serta penghargaan prestasi bagi karyawan. Prestasi yang ideal timbul karena adanya prestasi, tetapi hal ini tentu tidak selamanya sedemikian rupa. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat maka dalam organisasi akan semakin tinggi juga prestasinya. Status dan prestasi diwujudkan oleh beragam hal yang digunakan sebagai simbol jabatan.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan keterampilan, kemampuan dan potensinya yang maksimal dalam mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi dan potensi seseorang secara lengkap. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan akan berbeda satu sama lainnya,

pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan agar perusahaan dapat menyelenggarakan pelatihan dan pendidikan yang mendukung.

2.1.2.7. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam suatu organisasi, kepuasan kerja karyawan akan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut George and Jones dalam (Poceratu, 2018:164) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu energi yang mengkoordinasi didalam dan diluar diri seorang karyawan, yang dapat membawa dorongan berupa usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, kegigihan, tingkat usaha dan intensitas. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan secara psikologi kepada perilaku yang menentukan arahannya dalam organisasi, tingkat usaha dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu masalah. Jadi motivasi kerja dapat dikatakan sebagai semangat kerja yang tertanam pada karyawan sehingga membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini juga motivasi dapat dinyatakan penting, karena tujuan motivasi adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja dan moral karyawan.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian dari Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan Menurut Hasibuan dalam (Estiana & Alfy, 2016:87) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai kerjanya. Sikap ini mencerminkan melalui moral kerja, prestasi kerja dan kedisiplinan. Kepuasan kerja menikmati alur pekerjaan baik dari dalam atau luar pekerjaan atau kombinasi keduanya.

Menurut Faustino Cardoso Gomes dalam (Estiana & Alfy, 2016:87) mengemukakan bahwa kepuasan/ketidakpuasan karyawan terhadap kerjanya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, yang dikatakan sebagai hasil dari simpulan dasar pada suatu perbandingan menyangkut apa yang secara nyata diterima oleh karyawan atas kerjanya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas dan berhak bagi seorang karyawan.

Menurut Wexley dan Yukl dalam (Syaiful Bahri, 2017:13) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap-sikap atas kerjanya, beragam sikap seorang dalam menghadapi pekerjaannya dan mampu mencerminkan pengalaman yang senang dan sedih atas pekerjaannya serta harapan dan impiannya terhadap pengalaman masa depan.

Menurut Robbins dalam (Suwarto, 2014:221) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap pribadi seorang karyawan atas pekerjaannya. Pekerjaan membawa hubungan komunikasi antar rekan kerja, atasan, peraturan, kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan lain sebagainya. Seorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, tentu sebaliknya juga jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins & Judge dalam (Poceratu, 2018:165) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan positif atas pekerjaannya, yang merupakan hasil atau dampak evaluasi dari berbagai aspek kerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seorang karyawan atas pekerjaannya dan

berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja dan hubungan sosial di tempat kerja.

Menurut T. Hani Handoko dalam (Lubis, 2016:164-165) mengatakan kepuasan kerja adalah keadaan karyawan menilai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Ini berdampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang akan di jalani pada lingkungan pekerjaannya.

Menurut Sutrisno dalam (Saputra & Adnyani, 2017: 6593) Kepuasan kerja adalah perasaan bahagia atau senang seorang karyawan dalam melaksanakan dan menghormati pekerjaannya. Seseorang akan ikhlas untuk bekerja, jika orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Pekerjaan yang menyenangkan agar apa yang dikerjakan dapat memberikan kepuasan bagi pemangkunya. Hal ini juga sebaliknya jika ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Dari pengertian diatas maka dapat dibuat kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan puas dan senang seorang karyawan atas pekerjaan yang sedang dimilikinya, sehingga karyawan tersebut menyukai, menghormati, semangat dan bangga atas pekerjaan yang sedang dikerjakan. Perasaan puas tersebut tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada di perusahaan seperti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Harold E. Burt dalam (Poceratu, 2018:165) menyatakan faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain :
 - a. Hubungan antara pemimpin dengan karyawannya
 - b. Sugesti dari teman sekerja
 - c. Faktor fisis dan kondisi kerja
 - d. Emosi dan situasi kerja
 - e. Hubungan sosial di antara karyawan
2. Faktor individu, yaitu yang berhubungan dengan :
 - a. Jenis kelamin
 - b. Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - c. Umur orang sewaktu bekerja
3. Faktor-faktor luar, yang berhubungan dengan :
 - a. Pendidikan
 - b. Keadaan keluarga karyawan
 - c. Rekreasi

Menurut Usman dalam (Syaiful Bahri, 2017:14) kepuasan kerja dilatarbelakangi oleh faktor- faktor yaitu :

1. Rasa aman.
2. Imbalan jasa.
3. Kondisi lingkungan kerja.
4. Pengaruh antarpribadi.
5. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Menurut Locke dalam (Estiana & Alfy, 2016:88) mengatakan bahwa faktor – faktor yang menentukan kepuasan kerja, sebagai berikut :

1. Ciri – ciri intrinsik pekerjaan

Ciri – ciri intrinsik dari suatu pekerjaan akan menentukan kepuasan kerja seperti jumlah pekerjaan, keragaman, kesulitan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kreativitas dan kemajemukan. Terdapat satu unsur yang ditemui pada ciri-ciri intrinsik yaitu tantangan secara psikologis. Terdapat lima ciri-ciri yang memperlihatkan kaitannya dengan kepuasan kerja yaitu keragaman keterampilan, jati diri tugas, tugas yang penting, otonomi dan pemberian umpan balik pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

2. Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil

Uang memiliki pengertian yang berbeda– beda bagi setiap orang, dengan menggunakan teori keadilan dari Adams dilakukan berbagai penelitian dan salah satu hasilnya adalah bahwa orang yang menerima gaji yang terlalu kecil/terlalu besar akan mengalami ketidakpastiaan.

3. Penyelia Locke

Memberikan kerangka kerja teoritis agar dapat memberikan pemahaman kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan.

4. Rekan-rekan kerja yang menunjang

Hubungan yang ada antar pekerja adalah hubungan ketergantungan secara satu pihak yang berbentuk fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada para pekerja timbul apabila terjadi hubungan yang harmonis dengan rekan kerja yang lain.

2.1.3.3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja.

Menurut (Virgana, 2015:241), terdapat beberapa aspek kepuasan kerja seperti berikut:

1. Kerja yang Secara Mental Menantang.

Sebagian besar pekerja suka atas pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya, karakteristik inilah yang membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang membuat atau membawa rasa bosan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, sebagian besar pekerja akan mengalami kepuasan dan kesenangan.

2. Ganjaran yang Pantas

Pada seorang pekerja mengharapkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka anggap sudah adil dan sesuai dengan apa yang diharapkan mereka. Pemberian upah yang adil dapat dilihat pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan pribadi dan standar upah yang komunitas maka dari itu kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengincar uang. Banyak orang siap menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam kondisi yang lebih diharapkan atau dalam pekerjaan yang kurang dituntut atau memiliki kebebasan lebih besar dalam pekerjaannya dan jam-jam kerja yang bebas. Tetapi kunci yang mengambil upah sebagai alat untuk pencapaian kepuasan bukanlah

cara yang mutlak. Hal yang lebih penting adalah pemikiran atas keadilan. Serupa juga karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promote yang lebih banyak dan status sosial yang dapat meningkat. Oleh karena itu individu-individu yang memandang bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil, akan terjadi kemungkinan besar untuk mengalami kepuasan dari pekerjaannya.

3. Kondisi Kerja yang Mendukung.

Pekerja peduli atas lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan aktivitas. Studi-studi menyatakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak merepotkan atau tidak bahaya, suhu, cahaya, kebisingan dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem baik terlalu banyak atau sedikit.

4. Rekan Kerja yang Mendukung

pekerja mampu mendapatkan apa yang lebih dari sekedar uang atau prestasi yang bersifat berwujud. Bagi sebagian besar pekerja, kerja dapat mengisi kebutuhannya. Maka dari itu jika memiliki rekan kerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Tetapi perilaku atasan juga merupakan pengaruh utama dari kepuasan.

5. Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan

Hakikat seorang yang tipe pribadinya sama, sehingga pekerjaan yang dipilih seharusnya sama dengan arti bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang sama untuk memenuhi harapan atas

pekerjaannya. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk menghasilkan pekerjaan tersebut dengan sukses dan mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang maksimal dari pekerjaan mereka.

2.1.3.4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbin dalam (Bintaro, 2017:11), indikator kepuasan kerja seorang pekerja dapat dilihat dari :

1. Kepuasan terhadap atasan

Ada hubungan dan perhatian yang baik dari atasan kepada bawahan, sehingga pekerja akan merasa bahwa dirinya adalah orang yang memiliki peran penting untuk organisasi kerja, tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja pekerja tersebut. Sebaliknya jika hubungan tersebut buruk dapat meningkatkan *turn over* dan absensi karyawan.

2. Kepuasan terhadap rekan kerja

Hubungan yang dirasakan dengan saling membantu dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang akan menghasilkan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tenang sehingga menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

3. Kepuasan terhadap pekerjaan

Tugas kerja yang aktual dan sebagai kontrol bagi pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas yang diberikan dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab. Kondisi yang mendukung terhadap pekerjaan adalah

tersedianya sarana dan prasarana kerja yang mendukung sesuai dengan tugas yang diberikan.

4. Kepuasan terhadap peluang promosi

Kesempatan yang diberikan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan keterampilan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan adanya peluang promosi, karyawan bisa mempromosikan diri atas suatu pekerjaan agar dapat mendapatkan pengamalan kerja dan kepuasan kerja atas tanggung jawabnya.

5. Kepuasan terhadap pendapatan.

Jumlah upah yang diterima seseorang berupa hasil dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil. Pendapatan yang dimaksud adalah gaji. Gaji harus sesuai dengan tanggung jawab yang telah kita jalani atau kerjakan. Sehingga karyawan bisa merasakan adanya motivasi untuk terus bekerja.

2.1.3.5. Hubungan Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan karena cara pemimpin untuk mengurangi kekecewaan pekerja atas pekerjaannya. Menurut Locke dalam (Bintaro, 2017:34) ada 2 hubungan atasan-bawahan, yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan. Hubungan fungsional mencerminkan seberapa jauh peran atasan dalam membantu bawahan untuk memuaskan nilai pekerjaannya. Misalnya, jika kerja yang menantang merupakan

hal penting bagi pekerja maka pemimpin membantu memberikan pekerjaan yang menantang kepadanya. Sedangkan motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologi kepada seorang pekerja yang dapat menentukan arahan dari perilaku pekerja dalam organisasi, tingkat usaha dan kegigihan dalam menjalankan masalah yang terjadi.

Dalam hal ini juga motivasi kerja dapat dikatakan penting, karena salah satu tujuan motivasi kerja adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. Jadi Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sama- sama memiliki hubungan yang erat dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini dipaparkan untuk menjadi sebuah referensi dan perbandingan untuk penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang ada sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|--|--|
| 1 | Ni Luh Gede Poniasih dan A.A.Sagung Kartika Dewi (2015) | Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | Penelitian ini dilakukan pada PT. Indonesia Power UBP Bali Kota Denpasar. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Indonesia Power UBP Bali yang berjumlah 241 orang. Sejumlah 150 orang responden dipilih sebagai sampel. Metode pengumpulan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode simple random sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi Denpasar. Hasil dari |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | | | penelitian ini menyatakan Motivasi Kerja (X_1), Komunikasi (X_2) dan Stres Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Indonesia Power UBP Bali. |
| 2 | Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa (2017) | Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | Analisis pada penelitian ini memakai analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu pengembangan karir dan motivasi, serta satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS versi 16 dapat disimpulkan persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut: $Y = 37,701 + 0,331X_1 + 0,143X_2$ dan nilai R^2 senilai 24,9%. |
| 3 | Suwarto (2014) | Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sorini Agro Asia Corporindo Tbk, Cabang Lampung | Hasil olahan data yang ada di penelitian ini menyatakan bahwa variabel stres kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa hasil uji regresi antara stres kerja terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif tetapi tidak signifikan. Hal ini mengartikan bahwa ketika Stres kerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. |
| 4 | Imelda Ch. Poceratu (2018) | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak (Lpka) Klas Iia Ambon Dalam Perspektif | Lembaga Pemasarakatan sebagai tempat pembinaan khusus untuk anak-anak yang terlibat kenakalan anak yang berujung dengan tindak pidana. Data pegawai LPKA Klas II Ambon berjumlah 18 orang. Dari hasil uji validitas dan reliabelitas, maka diketahui bahwa nilai alpha adalah 0.736. Diperoleh nilai tabel adalah 0.468. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $\text{Alpha} > r$ tabel atau $0.736 > 0.468$. Maka dapat dikatakan bahwa |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | | Kristiani | masing-masing pertanyaan dapat dianggap reliabel. Hasil pengujian validitas dan pengujian reliabelitas menunjukkan bahwa data kuesioner semua bersifat valid, sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini. |
| 5 | I Gede Ade Eka Saputra dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2017) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | Dari hasil uji yang didapatkan maka disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Slippery Stone Greek Restaurant and Bar, Bali. |
| 6 | Aswadi Lubis (2016) | Pengaruh Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Administrasi IAIN Padangsidimpuan | Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai IAIN Padangsidimpuan” dapat diterima. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif. Dari penelitian ini diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai/karyawan. |
| 7 | Isnanda Zainur Rohman (2017) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah Prambanan Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta | Dari penelitian menunjukkan bahwa hasil persentase jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44%, sedangkan persentase jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebesar 56%. Jumlah total responden pada penelitian ini adalah 100 orang. Dari hasil analisis dan hasil uji, maka dapat ditarik beberapa simpulannya yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RSUD Prambanan. |
| 8 | Ria Estiana dan Septian | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap | Data yang digunakan adalah data bersifat kuantitatif, penyebaran kuesioner kepada 30 responden. |

| | | | |
|----|--|---|---|
| | Alfy (2016) | Kepuasan Kerja Di Optik Melawai Jakarta Barat | Responden (tenaga kerja) menilai bahwa gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas / pekerjaan ialah 40% sangat baik, 46,67% cukup baik, dan 13,33% kurang baik. Terdapat korelasi positif sebesar 0,9735 antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja, dimana semakin besar gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja semakin besar juga. Dapat pula disimpulkan bahwa, kepuasan kerja para tenaga kerja Optik Melawai Jakarta Barat sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan dimana pada cabang tersebut pimpinannya memiliki gaya kepemimpinan yang mengutamakan orientasi pada hubungan pendekatan kemanusiaan. Sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dan gaya kepemimpinan yang efektif. |
| 9 | Mustaqim (2016) | The Influence of Leadership Styles and Motivation of Employees Job Satisfaction | <i>Based on the results of data analysis in the previous chapter, retrieved some of the conclusions, including: After analyzing the data using SPSS software version 20.0, retrieved the value significance of the leadership style of $0,023 < 0.05$. This indicates that H_0 repelled and H_a is received.. After analyzing the data using SPSS software version 20.0, R^2 value obtained by 0,630. This suggests that the ability of the leadership and motivational variables variable"s affect job satisfaction of employees amounted to 63%.</i> |
| 10 | Durowoju, Stella Toyosi (Ph.D); Gafar Olanrewaju Yusuf dan Oladipo Kolapo | Influence of Leadership Styles on Job Satisfaction of Employees in Small and Medium Enterprises | <i>Leadership Styles (Consideration and Initiating Structure) is known and practiced by leaders/managements as a means of achievement motivation and job satisfaction of employees in the selected SMEs covered in this study. As a result, despite the fact that the SMEs studied leaders embraced the use of Consideration and Initiating structure</i> |

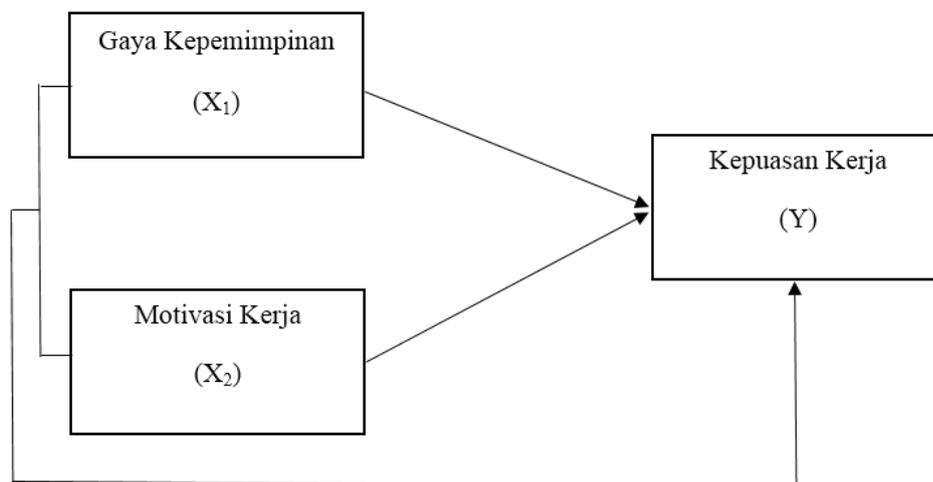
| | | |
|--|------------------|---|
| | Sakiru (2013) | <i>leadership styles this is seen as a “disguised” Theory X and Theory Y leadership style (stick and carrot approach)</i> |
|--|------------------|---|

2.3. Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan dan motivasi adalah faktor penting dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena dengan kepemimpinan dan motivasi kerja dapat memengaruhi kepuasan karyawan sehingga mampu mencapai prestasi yang lebih dan secara penuh dapat meningkatkan aktivitas perusahaan. Kepemimpinan sangat diperlukan apabila suatu organisasi ingin sukses dan maju, apalagi ketemu karyawan yang baik yang selalu ingin tahu bagaimana cara mereka dapat menyumbangkan partisipatif mereka agar dapat mencapai tujuan perusahaan dan paling tidak semangat para karyawan memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi luar untuk menjaga agar tujuan mereka tetap tenang dan damai sesuai tujuannya.

Motivasi dalam kepemimpinan menjadi suatu hal yang memiliki hubungan erat karena dengan memotivasi maka seorang pemimpin sudah memiliki sedikit keberhasilan dalam menjalankan sistem pendekatan yang dibutuhkan untuk menjalankan dan menggerakkan karyawan sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Sugiyono, 2016:219) menyatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan gambaran yang menjelaskan hubungan antar variabel, dimana terdapat dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2), dan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y).



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016:221) Hipotesis adalah “Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”:

- H₁** : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Panca Sinar Abadi Di Kota Batam.
- H₂** : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Panca Sinar Abadi Di Kota Batam.
- H₃** : Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja PT Panca Sinar Abadi di Kota Batam.