BAB III

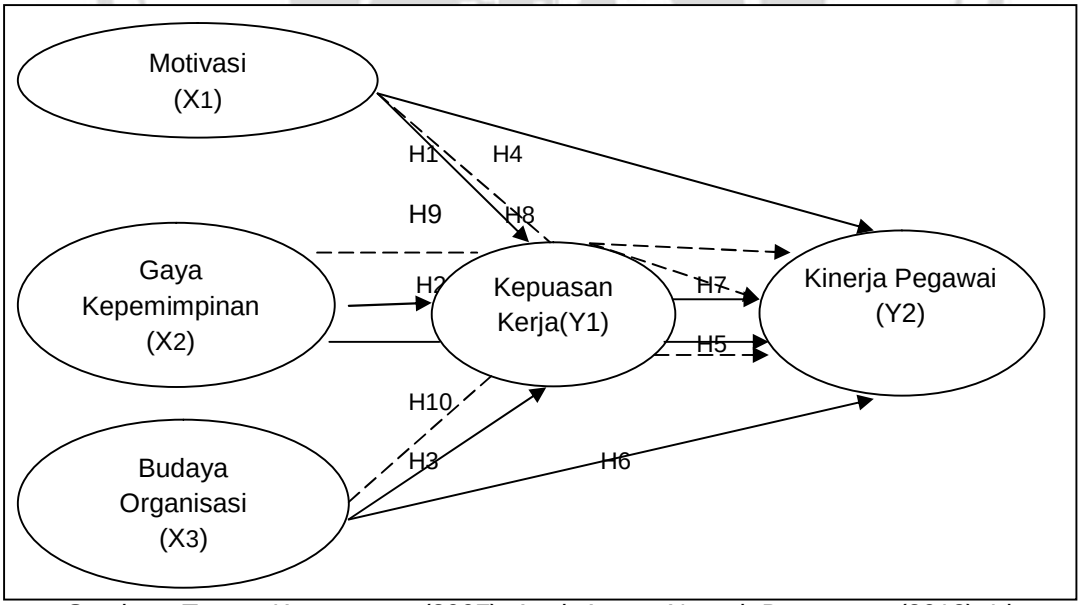
KERANGKA KONSEP PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan teori-teori tentang variabel gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja kiranya ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai penyuluh lapangan keluarga berencana (PLKB) di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Jepara secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri.

Dengan demikian perumusan masalah tersebut dapat dibuat bagian alur yang menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 3.1: Kerangka Konseptual Penelitian

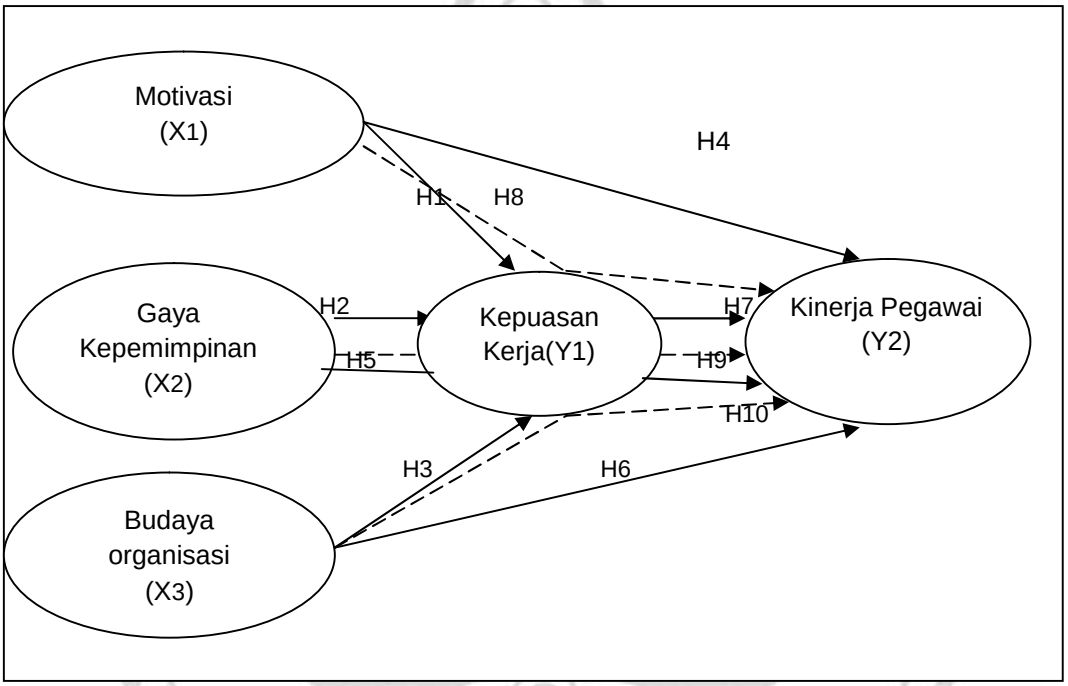


Sumber : Teman Kooesmono (2007), Anak Agung Ngurah Dermawan (2012), Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2009), Noack Pariaribo(2012), Evi Wahyuni (2010), Agustina Risambesi (2012),

3.2 Model Hipotesis Penelitian

Kerangka konseptual penelitian diatas selanjutnya dapat diteruskan kedalam bentuk model hipotesis sebagaimana tampak pada gambar berikut :

Gambar 3.2 : Model Hipotesis Penelitian



Sumber : Teman Kooesmono (2007), Anak Agung Ngurah Dermawan (2012), Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (209), Noack Pariaribo(2012), Evi Wahyuni (2010), Agustina Risambesi (2012).

Keterangan :

: Pengaruh variabel X ke variabel Y

: Pengaruh varibel X ke variabel Y2 dengan variabel Y1 sebagai mediasi (*intervening*)

3.3 Hipotesis Penelitian

3.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Untuk lebih meningkatkan peformance dan sikap

positif, sebaiknya menggunakan dan berpusat pada faktor faktor motivator..

Ncube dan Samuel (2014) menyatakan bahwa motivasi intrinsik secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja antara karyawan. Hal ini untuk menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi yang bersifat internal dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, sifat pekerjaan dan pertumbuhan pribadi dan kemajuan secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan pemerintah. Berdasarkan pernyataan tersebut hipotesis dirumuskan :

H1 : Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Robbins (2006) dalam Kusumawati (2008) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh didalam kelompok atau organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka hipotesis penelitian sebagai berikut.

H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi berperan penting dalam membangun semangat kerja dan sikap para karyawan khususnya pada bagian kepuasan kerja agar terciptanya sebuah totalitas dalam bekerja dimana akan menempatkan perusahaan dalam lingkup yang produktif dan menguntungkan. Seperti yang dikemukakan seorang ahli Ardana (2008 : 169) bahwa suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi terutama pada sikap dan prilaku anggota-anggota organisasi khususnya pada kepuasan kerja

Budaya Organisasi memberikan pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja dalam menciptakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang menarik, serta penerapan peraturan dengan baik. Dari uraian dan penjelasan di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H3 : Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3.3.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi merupakan suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar

terarah pada tujuan. Untuk lebih meningkatkan peformance dan sikap positif, sebaiknya menggunakan dan berpusat pada faktor faktor motivator.

Hasil penelitian Teck Hong dan Waheed (2011) menunjukkan bahwa setiap organisasi ritel di Malaysia menyiapkan skema reward dan perlu mempertimbangkan empat faktor motivasi kondisi kerja, pengakuan, kebijakan perusahaan, dan uang. Keempat faktor dapat digunakan untuk membantu meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas dan kinerja tenaga penjualan. Beberapa penelitian seperti Chaudhary (2012), Dieleman (2013), Abonam (2011), Peter and Bram (2009), Muogbo (2013), Shanthakumary (2012) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Susan et al. (2013) menunjukan bahwa ada pengaruh yang kuat pada kinerja disebabkan perubahan cara motivasi yang dilakukan oleh manajemen. Dari uraian dan penjelasan di atas maka dapat ditariksebuah hipotesis :

H4 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3.3.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja

Keberhasilan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki akan menunjang terbentuknya gaya kepemimpinan yang efektif. Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin membawa pengaruh besar terhadap kelangsunngan kegiatan dan perkembangan perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan dan Ikasari (2013) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Koran PT. Tempo Jateng dan D.I. Yogyakarta, hasil penelitian bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dari uraian singkat diatas peneliti dapat menarik hipotesa sebagai berikut :

H5 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

3.3.6 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Menurut Luthans dalam Susanto (2006: 111) budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai 13 dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut Sarplin dalam Susanto (2006: 120) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi. Menurut Susanto (2006: 112) peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasional, juga sebagai alat untuk menghadapi masalah

peluang dari lingkaran internal maupun eksternal. Susanto (2006:112) mengatakan ada empat peran dari budaya organisasi, yaitu:

1. Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ekonomi organisasi.
2. Menjadi faktor yang lebih menentukan dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan organisasi pada tahun selanjutnya.
3. Dapat mendorong peningkatan kinerja ekonomi dalam jangka panjang jika di organisasi terdiri atas orang-orang yang layak.
4. Dibentuk untuk meningkatkan kinerja perusahaan .Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut hipotesis dirumuskan :

H6 : Budaya Oganisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja.

3.3.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Robbins dan Judge (2008), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Misalnya, jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bekerja terlalu keras daripada yang lain dalam departemen, tetapi menerima penghargaan lebih sedikit, maka mereka mungkin akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, pimpinan, dan atau rekan kerja mereka. Mereka tidak puas. Sebaliknya, jika mereka merasa bahwa mereka diperlakukan

dengan baik dan dibayar dengan pantas, maka mereka mungkin akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka.

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari uraian diatas maka dapat diambil hipotetsis :

H7 : Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dansignifikan terhadap Kinerja.

3.3.8 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dengan variable Kepuasan Kerja sebagai variable i*ntervening*

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yangmempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh Ngesti Galih Ningrum dan Farid (2010) dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan front office di Bank Mandiri Area Semarang Pahlawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” menunjukkan hubungan positive antara motivasi kerja dan kinerja, hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja serta hubungan positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja.Sedangkan penelitian yang dilakukan Rizka Afrisalia Nitasari (2012) dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus”

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil analisis regresi linier yang dilakukan uji mediasi (intervening) diketahui bahwa varibel kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening dari hasil perhitungan standardized coeffients untuk pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari uraian dan penjelasan di atas maka dapat ditariksebuah hipotesis :

H8 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan variable Kepuasan Kerja sebagai variable i*ntervening*

3.3.9 Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja dengan variable Kepuasan Kerja sebagai variable i*ntervening*

Robbins (2006) dalam Kusumawati (2008) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh didalam kelompok atau organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Noack Pariaribo, (2013) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanan Pembangunan Daerah Di Kabupaten Supiori” diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan juga dapat memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti motivasi kerja memegang peranan penting bagi peningkatan kinerja yang baik dan pengabaian terhadap komitmen pada organisasi akan menimbulkan kerugian. Motivasi kerja merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap organisasinya. Adanya motivasi yang tinggi yang tepat akan menigkatkan kinerja pegawai. dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja suatu pekerjaan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel intervening yang signifikan dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja perawat. Kepuasan kerja dapat menjadi mediator antara gaya kepemimpinan dan kinerja, karena tingkat kepuasan kerja mempengaruhi tingkat komitmen anggota organisasi pada organisasinya dan sebagai konsekuensinya, kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dari uraian dan penjelasan di atas maka dapat ditarik sebuah hipotesis :

H9 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan variable Kepuasan Kerja sebagai variable i*ntervening*

3.3.10 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dengan variable Kepuasan Kerja sebagai variable i*ntervening*

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan. Dengan demikaian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2009), dimana penelitian tersebut memperoleh hasil yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja perusahaan. Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja pegawai, antara lain: Taurisa dan Ratnawati (2012), Widodo (2010) hasil dari penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut hipotesis dirumuskan :

H10 : Budaya Oganisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan variable Kepuasan Kerja sebagai variable i*ntervening*