

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

2.1.1. 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 dipimpinya. Kepemimpinan dalam suatu organisasi pendidikan bersifat strategis karena dapat menentukan efektif tidaknya suatu organisasi. Adanya kepemimpinan yang baik dalam diri seorang pemimpin maka dapat membawa organisasi menjadi lebih baik.

Dale dalam Umar (2008:38) mendefinisikan, “pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas dalam bekerjasama dengan orang agar mencapai sasaran perusahaan”. Menurut Yuki dalam Sunyoto (2015:83), “kepemimpinan merupakan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam suatu kelompok dan organisasi”. Sedangkan menurut pendapat, Umar (2008:83) yang menyatakan bahwa, “kepemimpinan adalah proses pengarahan

dan usaha mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok”.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sebagai proses yang dilakukan seorang pimpinan untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam suatu kelompok dan organisasi. Seorang pemimpin memiliki beberapa karakter khusus yang dapat dilihat dari sifat-sifat kepemimpinan.

2.1.2. Sifat – Sifat Kepemimpinan

Upaya untuk menilai sukses tidaknya pemimpin dilakukan dengan mengamati sifat-sifat yang mencerminkan seorang pemimpin. Menurut Fahmi (2016:75), sifat pemimpin yang baik adalah:

1. Jujur
Pada kenyataannya, kejujuran lebih banyak dipilih dibandingkan dengan ciri khas kepemimpinan apapun lainnya. Ini secara konsisten muncul sebagai suatu unsur yang paling penting dalam hubungan pemimpin dengan bawahannya. Konsistensi antara kata-kata dan perbuatan merupakan sarana yang dipergunakan untuk menilai apakah seseorang jujur atau tidak.
2. Memandang ke Depan
Kita mengharapkan pemimpin kita mempunyai rasa akan arah, dan perhatian kepada masa depan organisasi. Tetapi apakah kita menyebut kemampuan itu wawasan, impian, panggilan, tujuan, atau agenda pribadi, pesannya sudah jelas bahwa pemimpin harus tahu kemana mereka akan pergi kalau ingin mengharapkan orang lain bersedia bergabung dengan mereka dalam perjalanan. Dengan kemampuan memandang ke depan, maksudnya adalah kemampuan menetapkan atau memilih tujuan yang diinginkan yang seharusnya dikerjakan bersama.
3. Memberikan Inspirasi
Kita juga mengharapkan pemimpin kita antusias, penuh semangat, dan positif tentang masa depan. Kita mengharapkan mereka bisa memberikan inspirasi. Tidak cukup seorang pemimpin untuk punya impian tentang masa depan. Seorang pemimpin harus bisa menyampaikan wawasan dengan cara yang mendorong kita untuk bisa bertahan dan bertindak.
4. Cakap
Supaya dapat mengajak orang dalam perjuangan orang lain, kita harus berkeyakinan bahwa orang itu cakap membimbing kita ke tempat tujuan.

Kecakapan yang dimaksud bukanlah dalam arti serba bisa, tetapi seorang pemimpin harus cakap di bidang yang dipimpin.

Sedangkan menurut George R. Terry dalam Fahmi (2016:75), terdapat delapan sifat pemimpin, yaitu :

1. Energi
Mempunyai kekuatan mental dan fisik.
2. Stabilitas Emosi
Seorang pemimpin tidak boleh berprasangka buruk terhadap bawahannya, tidak boleh cepat marah dan percaya diri yang besar.
3. *Human Relationship*
Mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia
4. *Personal Motivation*
Keinginan untuk menjadi pemimpin besar dan dapat memotivasi diri sendiri
5. *Communication Skill*
Mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi
6. *Teaching Skill*
Mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mengembangkan bawahannya.
7. *Social Skill*
Mempunyai keahlian di bidang sosial, senang menolong, luwes dalam pergaulan
8. *Technical Competent*
Mempunyai kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasi wewenang dan mengambil keputusan.

Sehingga dapat disimpulkan seorang pemimpin harus memiliki sifat jujur, memandang ke depan, dapat memberikan insiprasi, cakap, memiliki kekuatan mental dan fisik, stabilitas emosi, *human relationship*, *personal motivation*, memiliki kemampuan komunikasi, mengajar sosial dan kompetensi sosial. Berbagai sifat pemimpin tersebut dikelompokkan dalam jenis kepemimpinan.

2.1.3. Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin melakukan tugas kepemimpinan dengan berbagai gaya kepemimpinannya. Menurut Hasibuan (2007:205), beberapa gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan Otoriter**
Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. **Kepemimpinan Partisipatif**
Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.
3. **Kepemimpinan Delegatif**
Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan.
4. **Kepemimpinan Kharismatik**
Kepemimpinan ini memiliki daya tarik dan pembawaan yang luar biasa, sehingga ia mempunyai pengikut dan jumlahnya yang sangat luar biasa. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui sebab-sebab secara pasti mengapa seseorang itu memiliki kharisma yang begitu besar.
5. **Kepemimpinan Demokratik**
Kepemimpinan demokratik menitikberatkan pada bimbingan yang efisien pada para anggotanya. Koordinasi pekerjaan terjalin dengan baik dengan semua lini, terutama penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan kerja sama yang baik. Kepemimpinan demokratik menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan, bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing masing, pada saat-saat kondisi yang tepat.

Sedangkan menurut pendapat Fahmi (2016:73) kepemimpinan terdiri dari:

1. **Tipe Kharismatik**
Berdasarkan kekuatan energi dan daya tarik yang akan diikuti oleh anggotanya.
2. **Tipe Paternalistis**
Bersikap melindungi bawahannya sebagai orang tua yang penuh kasih sayang.
3. **Tipe Militeristis**
Bersikap banyak menggunakan perintah, sangat otoriter menghendaki bawahan agar patuh, penuh formalitas.
4. **Tipe Otokratis**
Berdasarkan kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.
5. **Tipe Laissez Faire**
Bersikap membiarkan bawahannya memiliki wewenang dan tanggung jawab sendiri.
6. **Tipe Populistik**
Bersikap pada nilai masyarakat tradisional.
7. **Tipe Demokratis**

Berdasarkan pada hak manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.

Karena setiap jenis memiliki kelebihan dan kekurangan yang disesuaikan dengan organisasi pemimpin tersebut berada. kepemimpinan diukur menggunakan indikator kepemimpinan.

2.1.4. Indikator Kepemimpinan

Untuk mengukur apakah cara memimpin yang dilakukan seorang pemimpin telah sesuai dengan suatu organisasi dapat diukur menggunakan dimensi kepemimpinan. Dimensi kepemimpinan menurut Schermerhorn dalam Edison (2016:111) terdiri dari :

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.
3. Merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi
4. Menjaga kekompakan anggota tim.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Untuk dapat mencapai tujuan organisasi para individu dan pemimpin harus memiliki dorongan untuk aktif mencapai tujuan yang disebut motivasi.

2.2. Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi

Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan hasil yang minimum dalam pekerjaannya. Motivasi menjadi faktor yang mendorong manusia untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Menurut Winardi (2007:23), “motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat

dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan”. Menurut Fahmi (2016:59), “motivasi merupakan fungsi dari pertumbuhan karena mendapatkan *reward* intrinsik untuk kerja yang menarik dan menantang”. Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2007:143), “motivasi merupakan dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Sehingga dapat disimpulkan motivasi adalah dorongan individu untuk mencapai tujuan menggunakan sumber daya yang ada. Perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi pegawai dipengaruhi berbagai faktor-faktor. Edison (2016:82) menyebut faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

1. Faktor Motivasional
Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya Intrinsik yang bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong faktor motivational adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan untuk berkembang, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.
2. Faktor Pemeliharaan
Faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang bersumber dari luar diri seseorang. Yang tergolong faktor pemeliharaan antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan pegawai dengan atasan,

hubungan dengan rekan kerja, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Menurut Herzberg dalam Fahmi (2016:65), pegawai termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor Instrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri pegawai, berupa pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian.
2. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja, berupa administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

Sehingga disimpulkan faktor yang mempengaruhi motivasi berupa faktor dari dalam dan faktor pendorong dari luar. Penilaian motivasi terdiri dari beberapa indikator motivasi.

2.2.3. Indikator Motivasi

Indikator motivasi berdasarkan tingkat kebutuhan menurut Mc Clelland dalam Edison (2016:180) yaitu :

1. Kebutuhan Pencapaian (*Need for Achievement*)

Dorongan untuk melebihi, mencapai standar dan berusaha keras untuk berhasil. Karakteristik individu yang memiliki kebutuhan akan prestasi tinggi yaitu lebih menyukai pekerjaan yang membutuhkan tanggung jawab pribadi, umpan balik dan resiko tingkat moderat.

2. Kebutuhan Berkuasa (*Need for Power*)

Kebutuhan memiliki pengaruh, menjadi berpengaruh dan mengendalikan individu lain.

3. Kebutuhan Berafiliasi (*Need for Affiliation*)

Keinginan untuk menjalin hubungan antar personal yang akrab dan ramah.

Jika kebutuhan seseorang sangat kuat dampaknya adalah motivasi orang tersebut untuk mengarahkan kepuuasan kebutuhannya.” Jika motivasi dalam diri individu tersebut tinggi, untuk mencapai tujuan maka akan memperoleh hasil yang baik. Suatu hasil dari proses dan waktu tertentu disebut kinerja.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kinerja individunya. Menurut Edison (2016:190), “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan menurut Fahmi (2016:127) “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Manakala menurut Amstrong (dalam Edison, 2016:191), “kinerja didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim”.

Sehingga diperoleh kesimpulan pengertian kinerja adalah hasil yang diperoleh melalui suatu proses dalam waktu tertentu. Kinerja tidak lepas dari berbagai hal yang mempengaruhi yang disebut faktor yang mempengaruhi kinerja.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut pendapat Edison (2016:194) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kompetensi
Apakah kompetensi pegawai yang ada masih rendah? Jika “ya”, perlu ditingkatkan lagi melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi, sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang sudah ditetapkan.
2. Teknologi dan Mesin
Apakah kemampuan teknologi/mesin pendukung sudah diantisipasi dan memenuhi syarat? Jika “tidak”, perlu perbaikan atau penggantian dengan yang baru. Jika tetap menggunakan yang ada, indikator harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi/mesin yang ada.
3. Metode dan Sistem
Apakah metode dan sistem yang ada mendukung? Jika “tidak”, perlu dibangun metode/sistem atau subsistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antara orang/bagian.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh Setianto, Hasan dan Nugraha (2008:32) antara lain:

1. Faktor Tujuan
Menilai kemampuan anggota kelompok memahami tujuan kelompok dan memiliki komitmen untuk mencapainya.
2. Faktor Manajemen Kinerja Kelompok
Menilai peran dan tanggung jawab individu sebagai anggota kelompok, tugas dan pelaksanaannya.
3. Faktor Dasar Kelompok
Menilai komponen apa saja yang menjadi dasar kinerja kelompok
4. Faktor Proses Dalam Kelompok
Menilai kelompok dalam hal proses pengerjaan yang terjadi di kelompok
5. Faktor Semangat Kelompok
Menilai bagaimana kepercayaan diri, semangat dan antusias yang dimiliki dalam kelompok.
6. Faktor Hasil Kelompok
Menilai hasil yang telah dicapai kelompok
7. Faktor Pembelajaran Kelompok
Menilai kemampuan kelompok untuk belajar dan *upgrade* kemampuan kelompok.

Faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut mencerminkan bagaimana tingkat kinerja individu dalam suatu organisasi. Untuk mengukur kinerja tersebut menggunakan indikator kinerja.

2.3.3. Indikator Kinerja

Edison (2016:195) menyatakan tolak ukur kinerja ada empat indikator yang terdiri dari :

1. Target, yaitu tingkat pencapaian target yang dicapai
2. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan..
3. Waktu yaitu tingkat ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif dan jam kerja yang hilang.
4. Taat asas, yaitu tingkat kebenaran dalam proses, tingkat transparansi dan pertanggungjawaban.

2.4. Hubungan Antar Variabel

2.4.1. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Seorang pemimpin memiliki tersendiri yang disesuaikan dengan organisasi. Menurut Fahmi (2016:191), mengelola kinerja agar proses kinerja dapat berjalan dengan baik, untuk itu perlu memperhatikan beberapa aspek penting, diantaranya kompetensi manajerial.

Untuk mencapai kinerja yang baik, harus diawali dengan penempatan psosisi jabatan strategis dengan orang yang tepat dengan cara yang tepat. Menurut Umar (2008:38), kepemimpinan yang efektif akan mempengaruhi keberhasilan organisasi yang dipimpinnya. Sehingga jika pemimpin di dalam organisasi sesuai dengan kebutuhan sistem organisasi maka berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sunyoto (2015:84) yang menyatakan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggotanya merupakan

faktor dominan yang menentukan keberhasilan kinerja organisasi. Sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan yang tepat berhubungan dengan peningkatan kinerja suatu organisasi.

2.4.2. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi merupakan dorongan dari diri individu untuk dapat mencapai hasil yang maksimal. Hasibuan (2007:143) menyatakan, motivasi merupakan dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya. Jika motivasi individu meningkat, maka kinerja anggota di suatu organisasi juga meningkat. Sesuai dengan pendapat ahli, Edison (2016:183) motivasi memiliki hubungan dengan berbagai variabel lainnya di dalam meningkatkan kinerja organisasi. Jika dorongan tersebut baik maka hasil kerja akan meningkat dan efektif. Sehingga motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

2.5. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, peneliti mencantumkan beberapa penelitian yang telah dilakukan pihak lain atau peneliti sebelumnya sebagai bahan perbandingan dan rujukan dalam mengembangkan penelitian yang dibuat peneliti, yakni:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sugianto, (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta)	1. Motivasi Kerja 2. Kepemimpinan 3. Kinerja Karyawan	Motivasi kerja dan Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Motivasi kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh variabel motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 56,1% sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
2.	Ernawati, (2011)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV.Graha Indah Furniture Jepara	1. Kepemimpinan Transformasional 2. Motivasi Kerja 3. Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hasil sebesar 56,1% dipengaruhi oleh faktor Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dan sisanya 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
3	Valianto, (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Sahabat Mandiri	1. Kepemimpinan 2. Motivasi Kerja 3. Kompensasi	Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 56,8% sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

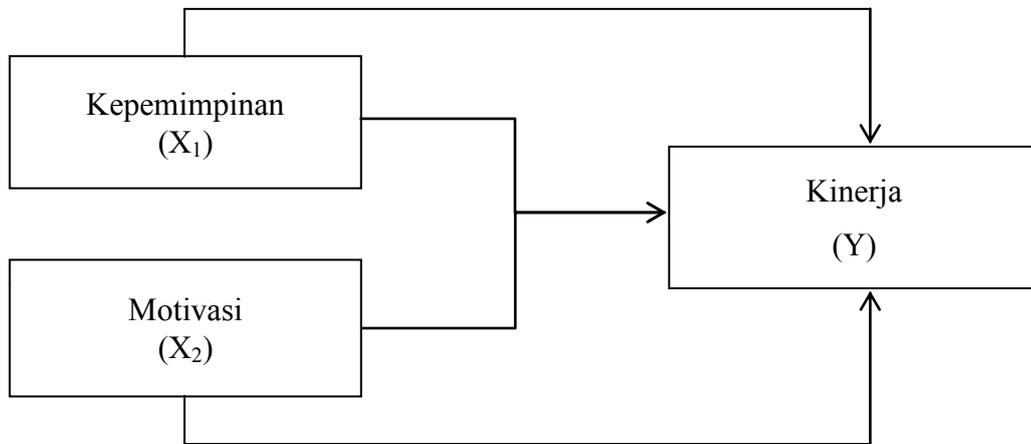
2.6. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut Sugiono dalam Iskandar (2008:54) sebagai berikut:

1. Variabel-variabel penelitian yang akan diteliti harus jelas.
2. Kerangka konseptual haruslah menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti dan ada teori yang melandasi.
3. Kerangka konseptual tersebut selanjutnya perlu dinyatakan dalam bentuk diagram, sehingga masalah penelitian yang akan dicari jawabannya mudah dipahami.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan gambaran secara skematis tentang arah penelitian yang dilakukan. Berkaitan dengan hal tersebut, perlu diketahui skema penelitian yang menggambarkan factor-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

Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) sebagai variabel bebas, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Secara skematis dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual di atas menunjukkan berbagai fenomena yang muncul di latar belakang dan urutan teori pendukung yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Maka dari itu perlu diketahui hipotesis untuk mengetahui variabel-variabel yang berkaitan dalam penelitian ini dan dicari apakah ada pengaruhnya dalam penelitian ini.

2.7. Hipotesis

Menurut Sugiono (2000:39) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan CV. Central Pratama Karya Medan.
- H₂ : Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan CV. Central Pratama Karya Medan.
- H₃ : Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan CV. Central Pratama Karya Medan.