BAB II
KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Model-model Penelitian Terdahulu

Menurut *Path Goal Theory* Teori yang dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewin's. Ott (1987) berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh *Georgepoulos* yang disebut *Path Goal Theory* yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari *facilitating Process* dan *Inhibiting process*. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (Path) untuk memuaskan needs (*Goal*) tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*).

Teori yang pertama dipelopori oleh Porter (1961), adalah Teori Perbandingan Intrapersonal (Intrapersonal Comparison Proce) dikenal juga dengan Discrepancy Theory. Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam

Heny Reseki Hutapea, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufacturing di Kawasan Batamindo Industrial Park
UIB repository @2018

memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel. 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
Rahayu Mintarti, Djumahir M. Rizal, M. Syafiie Idrus, Tahun 2014	Pengaruh kompensasi pada motivasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan (studi pada manajemen pendapatan lokal di kota Kendari)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan komitmen organisasi, tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: hasil kajian penulis, 2014.

Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
Muhammad amir, Hashim zameer Shehzad ali waqar nisar, Tahun 2014	Dampak motivasi pada kinerja karyawan di industri minuman pakistan	Hasil dari penelitian ini mengeksplorasi bahwa motivasi memainkan peran penting terhadap kinerja karyawan di industri minuman Pakistan

Sumber: hasil kajian penulis, 2014.

Heny Reseki Hutapea, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufacturing di Kawasan Batamindo Industrial Park
UIB repository @2018

Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
Noermijati, Achmad Sudiro Armanu, Irvan Trang Tahun 2013	Komitmen organisasi sebagai variabel Mediasi pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan organisasi pembelajaran terhadap kinerja Pegawai (studi pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (terbatas) cabang Bitung)	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja, organisasi pembelajaran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi komitmen organisasi, sedangkan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediasi komitmen organisasi. Selanjutnya, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (terbatas) cabang Bitung.

Sumber: hasil kajian penulis, 2013.

Heny Reseki Hutapea, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufacturing di Kawasan Batamindo Industrial Park
UIB repository @2018

Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
Nikolaos Kakkos Panagiotis Trivellas Tahun 2011	Investigasi Hubungan Antara Motivasi, Stres Kerja, dan Kinerja Kerja. Bukti dari Industri Perbankan	Berbeda dengan keempat (dari lima) motivasi, dominasi yang diteliti adalah unsur kebutuhan pertumbuhan (hanya yang ditemukan memiliki dampak postif terhadap kinerja kerja karyawan. Analisis juga mendukung hubungan negatif antara stres yang dialami di tempat kerja dan kinerja karyawan sementara surat itu tampaknya tidak dipengaruhi oleh salah satu kontrol yang diutamakan

Sumber: hasil kajian penulis, 2011.

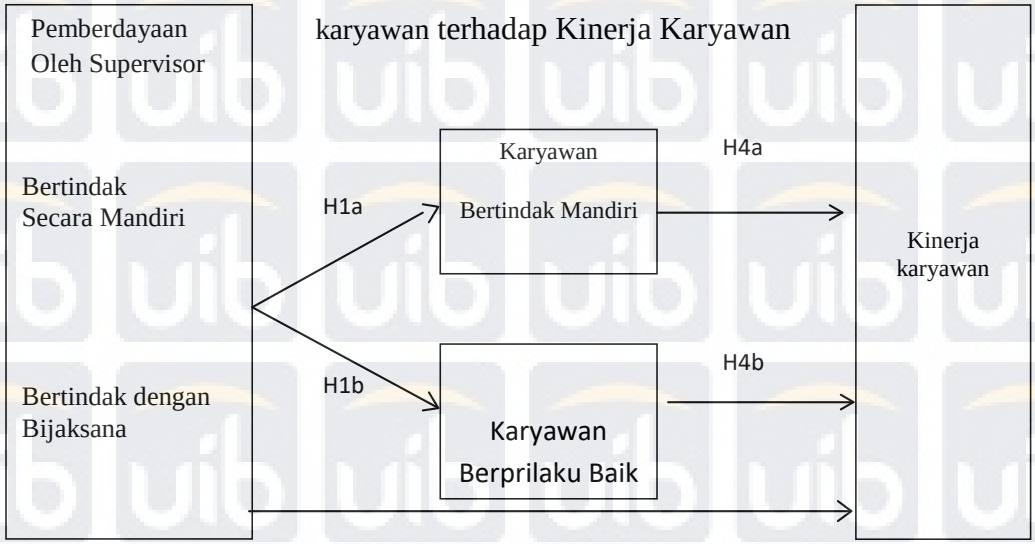
Teori yang pertama dipelopori oleh Porter (1961), adalah Teori Perbandingan Intrapersonal (Intrapersonal Comparison Proce) dikenal juga dengan Discrepancy Theory. Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan

Heny Reseki Hutapea, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufacturing di Kawasan Batamindo Industrial Park
UIB repository @2018

oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

Gambar 2.2

Model Penelitian Pengaruh Partisipasi Kepemimpianan dan Perhatian kepada karyawan terhadap Kinerja Karyawan



Sumber: Sumpter *et al.* (2016)

Penelitian oleh dilakukan Perera *et al.* (2014) membahas mengenai hubungan serta kepuasan kerja dan kinerja kerja pada karyawan pabrik di sektor Apparel pada negara Sri Lanka. Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan variabel terikat yang terdapat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan positif terhadap kinerja kerja.

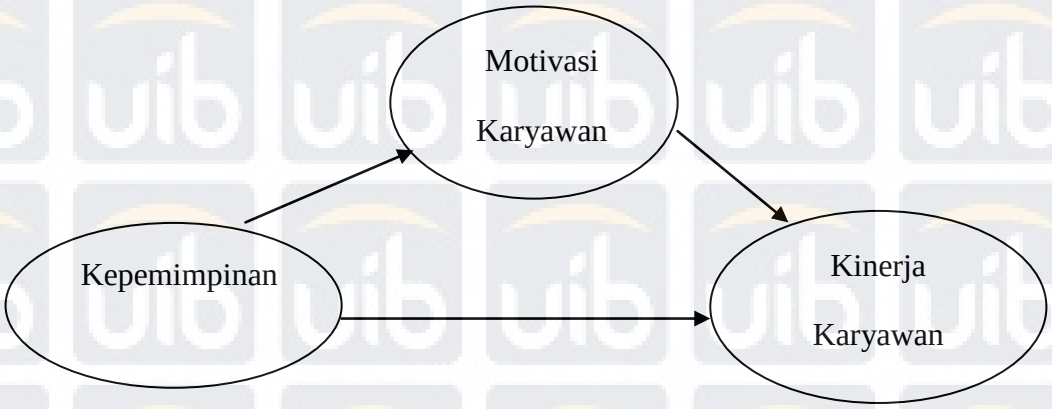
Heny Reseki Hutapea, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufacturing di Kawasan Batamindo Industrial Park
UIB repository @2018

Gambar 2.3
Model Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Perera *et al.* (2014).

Disamping itu Awan *et al.* (2014), melakukan penelitian yang memiliki tujuan agar mengetahui hubungan antara budaya organisasi yang berkompetisi dengan kinerja organisasi pada perusahaan swasta di Kenya khususnya karyawan yang bekerja di World Vision Kenya. Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi sedangkan variabel dependennya adalah kinerja Karyawan.

Gambar 2.4
Model Penelitian Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karayawan yang dimediasi oleh Motivasi Karyawan



Sumber: Awan *et al.* (2014)

Kemudian Hameed *et al.* (2014), melakukan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengukur pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan sektor perbankan yang ada di Pakistan. Variabel Independen

Heny Reseki Hutapea, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufacturing di Kawasan Batamindo Industrial Park
UIB repository @2018

dalam penelitian ini adalah kompensasi, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Gambar 2.5
Model Penelitian Pengaruh Konpensasi terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Hameed *et al.* (2014)

Lebih jauh Indermun dan Bayat (2013), pernah melakukan sebuah penelitian yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi serta mempunyai tujuan dan nilai dalam organisasi maka karyawan tersebut mempunyai tingkat kinerja dan produktifitas yang tinggi. Sebaliknya karyawan yang tidak puas mempunyai karakteristik yaitu rendahnya produktifitas, tidak hadir kerja dan tingkat perputaran karyawan yang tinggi. Sehingga merupakan hal yang sangat krusial untuk melakukan penelitian untuk menginvestigasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

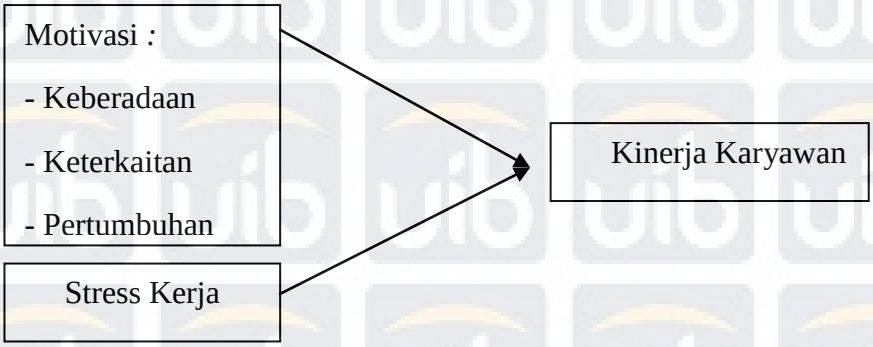
Heny Reseki Hutapea, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufacturing di Kawasan Batamindo Industrial Park
UIB repository @2018

Gambar 2.6
Model Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja
terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Indermun dan Bayat (2014)

Selanjutnya Kakkos dan Trivellas (2013), melakukan penelitian yang bertujuan untuk mempelajari hubungan antara persepsi karyawan sehubungan dengan motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan industri bank di Greece. Variabel independen dalam penelitian ini merupakan motivasi kerja dan stress dalam kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Gambar 2.7
Model Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja
terhadap Kinerja Karyawan



Sumber: Kakkos dan Trivellas (2013)

Sedangkan sebuh penelitia pernah dilakukan Mukuru dan Eskanyua (2013), bertujuan untuk menentukan pengaruh motivasi terhadap kinerja

Heny Reseki Hutapea, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufacturing di Kawasan Batamindo Industrial Park
UIB repository @2018

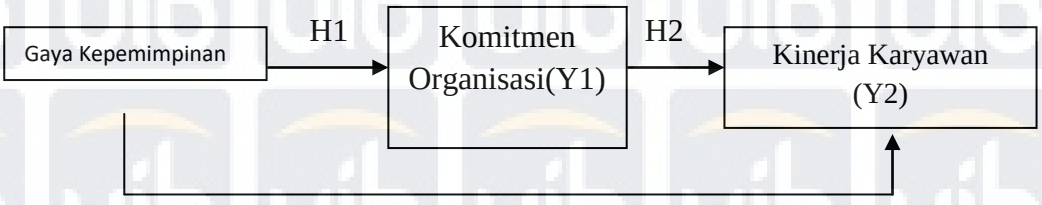
karyawan di perusahaan publik institusi pelatihan teknikal tingkat menengah di Kenya. Variabel bebas dari penelitian ini adalah motivasi, sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Gambar 2.8
Model Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Mukuru dan Eskanyua (2013).

Lebih lanjut Yeh dan Hong (2012) meneliti tentang pengaruh cara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah cara kepemimpinan sedangkan indepedennya adalah kinerja karyawan serta variabel mediating adalah komitmen organisasi

Gambar 2.9
Model Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinana terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi

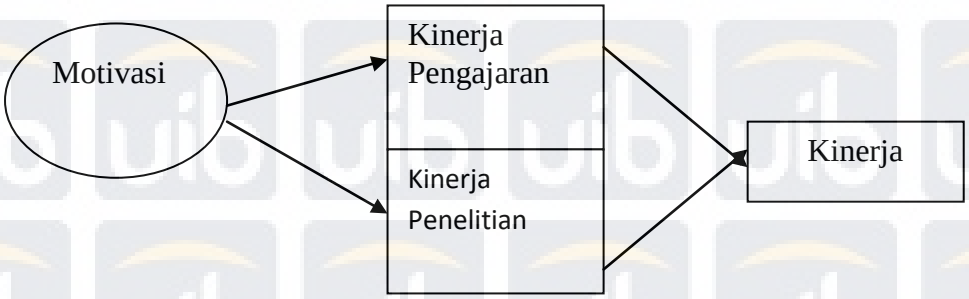


Sumber: Yeh dan Hong (2012)

Heny Reseki Hutapea, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufacturing di Kawasan Batamindo Industrial Park
UIB repository @2018

Menurut Abdulsalam dan Mawoli (2012), penelitian ini memiliki tujuan agar menginvestigasi hubungan motivasi kerja dengan Kinerja Pengajaran juga motivasi dengan Kinerja Penelitian para staff Akademik Universitas Ibrahim Badamasi Babangida, Lapai di Nigeria. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *performance*, sedangkan variabel terikat adalah motivasi.

Gambar 2.10
Model Penelitian Pengaruh *Motivation* terhadap Performance dan Pengaruh *Motivation* terhadap *Teaching Performance* dan *Research Performance*



Sumber: Abdulsalam dan Mawoli (2012)

2.2 Definisi Kinerja Karyawan

Berdasarkan pernyataan dari Wibowo (2010 : 7) beliau pernah mengemukakan bahwa Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan. Evaluasi kinerja karyawan bisa dilakukan dengan cara (a) mengindikasi pelatihan dan pengembangan yang diperlukan (b) menilai pengaruh pengembangan karyawan dan rencana rekruitmen serta standar peraturan insentif (c) melakukan penilaian keputusan secara perorangan seperti transfer dan promosi (d) memberikan feedback kepada karyawan sehingga mereka memahami bagaimana kinerja di evaluasi (Robbins, 2011).

Heny Reseki Hutapea, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufacturing di Kawasan Batamindo Industrial Park
UIB repository @2018

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pada seorang tenaga kerja yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Apa yang sesungguhnya menjadi peranan unit Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi seharusnya tergantung pada apa yang diharapkan manajemen tingkat atas.

2.3. Hubungan Antar Variabel

Pada hakikatnya inti dari setiap kegiatan penelitian ilmiah adalah mencari hubungan antar variabel. Hubungan yang paling dasar adalah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (X dengan Y).

2.3.1. Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha individu untuk mencapai suatu tujuan. (Robbins (2007) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Teori pengharapan dari Victor Vroom (Robbins, 2008:238) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”

Heny Reseki Hutapea, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufacturing di Kawasan Batamindo Industrial Park
UIB repository @2018

Menurut Khan (2012) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa ada 5 (lima) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan, motivasi, teknologi, prilaku manajemen dan lingkungan kerja. Dari 5 (lima) faktor tersebut Khan menyimpulkan bahwa 2 (dua) faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor pelatihan dan motivasi. Lebih lanjut Eskanyua dan Mukuru (2013) melakukan penelitian yang hasilnya sependapat dengan temuan Hezberg's yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara motivasi dan kinerja karyawan.

Disamping itu Abdulsalam dan Mawoli (2012) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif antara motivasi dan *job performance* serta *teaching performance* , kemudian terdapat hubungan yang tidak signifikan antara motivasi dengan *research* performance.

2.3.2. Hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah sebagai kekampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Menurut Robbins dan Coutler (2009), gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikut serta kan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai ke sempatan untuk melatih karyawan Hamdan (2014: 74). Gaya kepemimpinan kendali bebas mendeskripsikan pemimpin yang secara keseluruhan memberikan kebebasan pada karyawan atau kelompok dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan

Heny Reseki Hutapea, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufacturing di Kawasan Batamindo Industrial Park
UIB repository @2018

pekerjaan me nurut cara yang menurut karyawannya paling sesuai Robbins dan Coutler (2008: 460).

Paul Hersey dalam Thoha (2012:315-311) pernah mengemukakan bahwa gaya Kepemimpinan merupakan sebuah norma yang digunakan sewaktu-waktu jika bisa sampai mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang telah dilihat oleh orang lain. Oleh dikarena pada hal tersebut hakekatnya perilaku dasar pemimpin yang mendapat tanggapan dari para pengikutnya, sewaktu para memimpin tersebut melakukan proses pemecahan masalah dan pembuatan keputusan, maka empat gaya dasar yang diuraikan di muka dapat di aplikasikan dan diidentifikasikan dengan suatu proses pengambilan keputusan tersebut

Kepemimpinan akan mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan karena mereka dapat memimpin karyawan menuju hasil kerja yang objektif. Pemimpin dapat dapat mengarahkan individu atau kelompok yang telah mencapai tujuan nya dan mengembankan organisasi bersama dengan karyawan yang mempunyai komitmen. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja kerja (Lee, 2009; Pan, 2007)

Lebih lanjut Shahab dan Nisa (2014) melakukan penelitian yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif antara sikap kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, tetapi tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahilan dan pengetahuan

Heny Reseki Hutapea, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufacturing di Kawasan Batamindo Industrial Park
UIB repository @2018

karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifvitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini Kinerja Karyawan mungkin tidak termotivasi karena pengetahuan dan keterampilan yang tidak memadai yang dapat disampaikan kepada karyawan melalui pelatihan. Insufisiensi ini dapat mengakibatkan konflik pencapaian tujuan organisasi dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu organisasi harus mengisi kesenjangan kinerja yang diinginkan dan actual (Sahiidis dab Bouris, 2008).

Menyediakan area pelatihan untuk keputusan strategis yang lebih rumit yang manajer cenderung hadapi dalam posisi manajerial tingkat atas (Yukl dan Fu, 2009). Pelatihan yang ekstensif dan motivasi yang tinggi diperlukan untuk orang-orang dengan kualifikasi rendahdan yang benar-benar diperlukan untuk membuat mereka mampu bekerja dengan orang-orang yang sangat berkualitas dengan lainnya (Becci, 2010).

Konsep dari studi (Becci Newton, 2010) bersama dengan beberapa orang lain mendukung pentingnya pelatihan dalam hal tidak hanya daya tarik staff baru tetpi juga mempertahankan staff yang ada dan meningkatkan kinerja mereka.

Para karyawan yang menerima pelatihan yang efektif dari atasan mereka, akan mampu meningkatkan kualitas tugas yang mereka kerjakan yang pada akhirnya akan membentuk kinerja mereka dalam peningkatan kinerja (Wei-Tai, 2008). Pelatihan menargetkan penghapusan aspek yang lemah dan negative dalam hasil organisasi dan cenderung terhadap peningkatan praktek-praktek tradisional

Heny Reseki Hutapea, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufacturing di Kawasan Batamindo Industrial Park
UIB repository @2018

yang menambahkan sangat sedikit mendekati target yang telah di tentukan (Kathiravan, Devadason dan Zakkeer, 2007)

Menurut Hasibuan (2009:73), Pelatih (trainer) memberikan peranan yang terbilang perlu atau penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan. Dan juga Menunjuk pelatih atau instruktur yang memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran pengembangan tercapai. Hal ini berarti bahwa dengan memilih Instruktur atau Pelatihan yang memiliki kecakapan dalam mendidik dan juga sesuai dengan apa yang harus implementasikan, mengajar dan membimbing akan meningkatkan pula kinerja karyawan tersebut

2.3.4 Hubungan antara pemberdayan terhadap Kinerja Karyawan

Pemberdayaan memiliki definisi suatu cara untuk mempersiapkan orang – orang dengan sumber daya, peluang, pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan kapasitas mereka agar dapat menentukan masa depannya sendiri, dan untuk mengambil bagian dan efek dari lingkuangan mereka sendiri, hal ini kemukakan oleh Jim Ife dalam Steviarni, 2008. Chen dan Tjosvold pada tahun (2009) juga telah pernah mempelajari pertisipasi dan kepentingannya oleh para manajer Amerika dan Cina di Cina. Penelitian mengungkapkan bahwa ada management partisipasi dengan melibatkan kinerja karyawan dalam proses pengambilan keputusan dimana karyawan merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk mendiskusikan masalah dan dapat mempengaruhi keputusan organisasinya. Pemberdayaan adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang

Heny Reseki Hutapea, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufacturing di Kawasan Batamindo Industrial Park
UIB repository @2018

lain. Pemberdayaan pada dasarnya adalah memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengambil keputusan yang baik mulai dari perencanaan pekerjaan sampai mengevaluasi pekerjaannya.

Pemberdayaan sendiri memiliki peranan yang penting bagi perkembangan karyawan yang mempengaruhi tingkat kinerjanya dikarenan dengan tingginya tingkat pemberdayaan dapat meningkatkan nilai dari kinerja itu sendiri, karyawan merasa diperhitungkan dan merasa menjadi bagian atau anggota yang sebenarnya di dalam perusahaan

2.3.5 Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pegawai tentang pekerjaan mereka dan sejauh mana terdapat kesesuaian antara pegawai dan dengan organisasi (Ivancevich, *et al.*, 2007). Kepuasan kerja memiliki dukungan empiris yang kuat terhadap peningkatan kinerja (Bass, 2010).

Perera *et. al* (2014) menyimpulkan bahwa sebuah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dari karyawan itu sendiri, karenanya hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketika karyawan perusahaan terpuaskan mereka akan menunjukkan kerja positif yang akan meningkatkan kinerja kerja dalam organisasi.

2.3.6 Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2009) mendifinisikan Kompensasi kepada para karyawan adalah setiap upaya ataupun juga bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atau pegawai dan timbul dari apa yang dikerjakan

Heny Reseki Hutapea, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufacturing di Kawasan Batamindo Industrial Park
UIB repository @2018

oleh karyawan itu sendiri. Disamping itu menurut Dessler (2009) juga menyatakan bahwa kompensasi mempunyai 3 (tiga) komponen yang termasuk penting yaitu (1) Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif, bonus atau komisi (2) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi (3) Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Menurut Aktar *et al.* (2012) pemberian batasan perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Hal ini bisa juga di sebut sebagai target yang telah di tentukan dan ditetapkan terlebih dahulu oleh perusahaan, Disamping itu menurut Aktar *et al. (*2012) menemukan hubungan yang positif antara penghargaan ekstrinsik, penghargaan intrinsik dan kinerja karyawan.

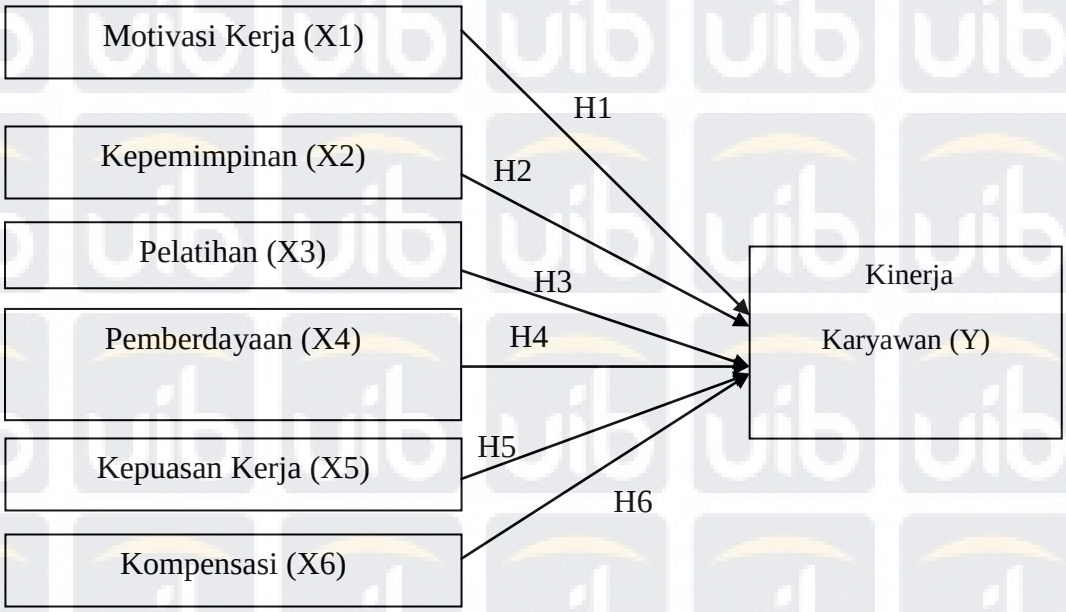
2.4 Model Penelitian dan Perumusan Hipotesis

Berdasarkan pada penelitian terdahulu dan keadaan sesungguhnya dari objek yang penulis teliti, juga kajian dari teori pada beberapa litelatur, model penilitian yang akan penulis sajikan dalam penelitian ini berlokasi di kawasan industrial batamindo, dimana bidang usaha manufaktur, banyaknya karyawan yang dimiliki oleh perusahaan manufaktur membuat penulis tertarik membahas lebih dalam dan sesuai dengan iklim penurunan tingkat pekerja yang sedang terjadi di batam.

Heny Reseki Hutapea, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufacturing di Kawasan Batamindo Industrial Park
UIB repository @2018

Berdasarkan landasan teori dan kajian empirik, dan hubungan antar variabel yang telah dikemukakan diatas maka model kerangka konseptual pada penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.11
Model Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan



Sumber: Yeh dan Hong (2012), Khan (2012), Shahzad (2013), Perera *et al.* (2014) dan Hameed *et al.* (2014) .

Berdasarkan hubungan antar variabel dan kerangka konseptual penelitian maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 : Apakah terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Heny Reseki Hutapea, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufacturing di Kawasan Batamindo Industrial Park
UIB repository @2018

H3 : Apakah terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Apakah terdapat pengaruh antara pemberdayaan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H6 : Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Heny Reseki Hutapea, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufacturing di Kawasan Batamindo Industrial Park
UIB repository @2018