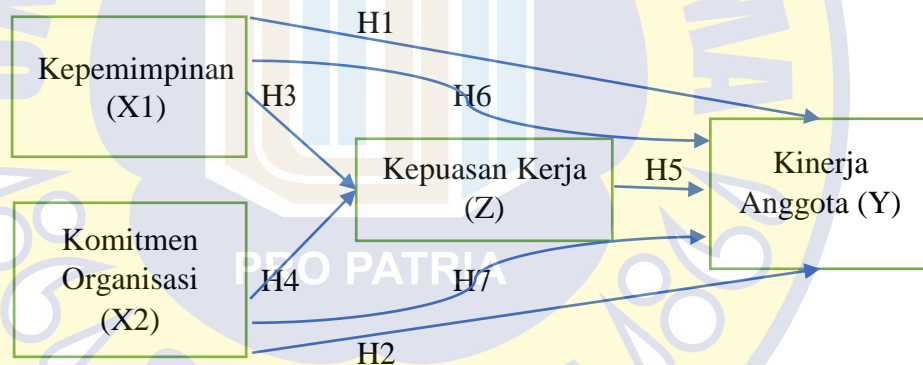


BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini diasumsikan variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja anggota BRIMOB pada Batalyon B Pelopor Satuan BRIMOB di Polda Papua Barat dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, sesuai dengan kajian teori maka disusunlah kerangka konseptual sebagai berikut :



Sumber : Data yang diolah

Gambar 3.1
Model Analisis Jalur

Keterangan :

Variabel Independen X1 : Kepemimpinan

X2 : Komitmen Organisasi

Variabel Dependen Y : Kinerja Anggota

Variabel Intervening Z : Kepuasan Kerja

→ : Jalur hubungan antar variabel

3.2 Hipotesis

Menurut Kasmir (2016:189) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Harini, S.,dkk, 2018) adalah beban kerja dan lingkungan kerja.

Penelitian Misna Ariani dan Indriani Harun (2017) pada Jurnal GeoEkonomi yang berjudul “Kepemimpinan, Komitmen, dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT.Sumrelcon di Kota Balikpapan) menunjukkan bahwa variabel bebas yang meliputi Kepemimpinan (X1), Komitmen (X2), Budaya Organisasi (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Sumrelcon di Kota Balikpapan. Hal ini dibuktikan dari besarnya nilai R_{square} , R, dan $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT.Sumrelcon di Kota Balikpapan, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan pada taraf signifikan dan nilai $r_{parsial}$ terbesar dari yang lainnya.

Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian, terdapat lima penelitian yang mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hubungan positif tersebut ditemukan dalam penelitian Darwish Abdulrahman Yousef (2016), Sedat Qelik et al (2015), Achmad Sani (2013), Lee Huey Yiing and Kamarul Zaman

Bin Ahmad (2009) dan Sri Indarti et al (2017). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang diterima oleh konsumen tersebut adalah kualitas dari yang benar-benar mereka rasakan. Karena komitmen dalam organisasi merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap industri jasa agar dapat menampilkan Moment of Truth yang baik di benak para pelanggan demi Education employee Performance. Dimana kepemimpinan juga menentukan kualitas organisasi dalam menunjang keberlangsungan organisasi.

Penelitian Hamsani et al 2017 dalam penelitiannya Siengthai dan Pila-Ngarm (2016), yang mengambil sampel pada Penelitian ini menggunakan sampel 295 karyawan yang bekerja pada sektor perhotelan di thailand. pada sejumlah besar karyawan mampu berkompetensi dibidang sektor perhotelan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan Terdapat Pengaruh Positif Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berlandaskan teori diatas, maka penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Brimob pada Batalyon B Pelopor Satuan Brimob di Polda Papua Barat dengan kepuasan kerja sebagai Variabel *Intervening* didalam, mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan variabel Kepemimpinan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Anggota (Y).
2. Ada pengaruh signifikan variabel Kepemimpinan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara Parsial terhadap Kinerja Anggota (Y).

3. Ada pengaruh signifikan variabel Kepemimpinan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja (Z).
4. Ada pengaruh signifikan variabel Kepemimpinan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara parsial terhadap kepuasan kerja (Z).
5. Ada pengaruh signifikan variabel kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja Anggota (Y).
6. Ada pengaruh signifikan variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Anggota (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening*.
7. Ada pengaruh signifikan variabel Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Anggota (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening*.

