

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti mengutip sejumlah penelitian terdahulu sebagai referensi. Kajian terdahulu disajikan di sini dalam bentuk publikasi yang relevan dengan penelitian yang peneliti lakukan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti dan Tahun	Metode Penelitian	Hasil
1.	Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. Gunawan Laliasa, Muh. Nur, Rince Tambunan (2018)	Analisis Regresi Berganda	Adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2.	Pengaruh kepemimpinan demokratis, motivasi dan kompesasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Pandaan Migas di Pandaan. C. Sri Hartati, Ruddy Winarko (2019)	Analisis Regresi Linear Berganda	Adanya pengaruh signifikan kepemimpinan demokratis, motivasi dan kompesasi terhadap efektivitas kerja karyawan
3.	Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi	Analisis Regresi Linear Berganda	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis,

No	Judul, Nama Peneliti dan Tahun	Metode Penelitian	Hasil
	<p>intrinsic dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Pangansari Utama Food Industry.</p> <p>Elsa Nopitasari, Hery Krisnandy (2018)</p>		<p>motivasi intrinsic dan disiplin terhadap kinerja</p>
4.	<p><i>Influenca of democratic leadership style on organizational performance of commercial state corporatons in Kenya.</i></p> <p>John gatithi Wachira, Dr. Kabare Karanja, Prof. Mike Iravo (2018)</p>	<p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Adanya hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan demokratis dan kinerja organisasi</p>
5.	<p>Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai mediasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.</p> <p>Supandi (2023)</p>	<p>Analisis PLS</p>	<p>Adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai</p>
6.	<p><i>The effect of democratic leadership style on employe performance (Study cases at Dompu Education and Culture office Branch).</i></p> <p>Syamsuddin (2023)</p>	<p>Metode Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan</p>
7.	<p>Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja terhadap</p>	<p>Teknik Analisis Linear Berganda</p>	<p>(1) Gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dengan taraf</p>

No	Judul, Nama Peneliti dan Tahun	Metode Penelitian	Hasil
	<p>kinerja karyawan <i>Brassery Eatery, Bar and Lounge</i> di Jawa Timur Surabaya.</p> <p>Agnes Lorensia Sri Kartika (2020)</p>		<p>signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>(2) Gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh secara parsial dengan taraf signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>(3) Motivasi berpengaruh secara parsial dengan taraf signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
8.	<p>Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai PT. Bank BRI KC Malang.</p> <p>Muchammad Ar-Rony, Budi Wahono, Khalikussabir (2021)</p>	Analisi Regresi Linear Berganda	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
9.	<p>Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bapelkes Provinsi Kalimantan Tengah.</p> <p>Rivan Ti Tomi, Jofrid Siae, Olivia Winda Ony Panjaitan (2021)</p>	Metode <i>Explanatory</i>	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
10.	<p>Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Holtikultura dan</p>	Analisis Regresi Linear Berganda	Adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

No	Judul, Nama Peneliti dan Tahun	Metode Penelitian	Hasil
	Perkebunan Kabupaten Malang. Hanum Syarifatul Aini, Dianawati Suryaningtyas.		

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Gaya Kepemimpinan Demokratis

2.2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan (*Leadership*) yang berasal dari kata (*Leader*) adalah pemimpin. Kata *Lead* berasal dari kata *Anglo Saxon* yang biasanya dipakai oleh bahasa Eropa. Kepemimpinan adalah cara atau proses mengarahkan orang lain agar mau/mengikuti seperti apa yang kita inginkan.

Kata memimpin punya arti yaitu memberikan, menuntun, mengarahkan dan membimbing. Pemimpin harus bisa berperilaku bisa membantu organisasi dan mempunyai kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin pertama-tama wajib mempunyai visi jelas tentang tujuan yang ingin dicapai. Visi ini mengarahkan pilihan dan mendorong orang lain untuk menirunya. Seorang pemimpin juga harus mampu berkomunikasi secara efektif guna menyampaikan visi tim dan mengarahkan tindakan anggota tim. Untuk menciptakan ikatan yang kuat dengan anggota tim, penting juga untuk memiliki kapasitas mendengarkan dan memberikan umpan balik.

Menurut Siagian (2002) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini yang

dimaksud adalah bawahan dengan cara yang mudah diterima sehingga orang lain mampu melakukan sesuai kehendak pemimpin.

Menurut Tjiptono (2016:161) gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan filsafat, sikap pemimpin dalam politik dan keterampilan. Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi (2012) gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin untuk berinteraksi dalam menyampaikan dan mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan pola komunikasi yang baik.

Menurut Heidjarahman dan Husnan (2002:29) gaya kepemimpinan adalah pola dan tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Pendapat lain menyebutkan gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan juga perilaku para anggota bawahannya (Nawawi, 2013:115).

2.2.1.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis

Dalam gaya kepemimpinan demokratis, seorang pemimpin demokratis sebelum mengambil keputusan biasanya meminta masukan atau nasihat dari anggota tim atau bawahan. Meskipun pemimpin masih memegang keputusan terakhir, anggota tim atau bawahan didorong untuk lebih kreatif dan diberi kesempatan untuk menyampaikan rekomendasi atau ide mereka

Menurut Nawawi (2006:101) kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian

dilakukan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas dan tanggung jawab jelas dimana hal tersebut memungkinkan setiap anggotanya dapat berpartisipasi secara aktif dan juga mengetahui bagaimana cara pelaksanaannya secara efektif.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:37) gaya kepemimpinan demokratis adalah menempatkan sumber daya manusia sebagai faktor utama/terpenting di dalam suatu organisasi/perusahaan. setiap bawahan diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat akan tetapi keputusan di tangan seorang pemimpin.

2.2.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:37) gaya kepemimpinan demokratis adalah menempatkan sumber daya manusia sebagai faktor utama/terpenting di dalam suatu organisasi/perusahaan. setiap bawahan diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat akan tetapi keputusan di tangan seorang pemimpin. Adapun indikator-indikator kepemimpinan demokratis menurut Rivai dan Mulyadi (2012) sebagai berikut :

A. Kordinasi pekerjaan

Proses untuk memadukan antara kepentingan pribadi dan kepentingan bersama untuk tercapainya tujuan bersama.

B. Tanggung jawab internal

Tanggung jawab internal merujuk pada tanggung jawab yang melekat pada individu atau entitas dalam sebuah organisasi untuk memastikan bahwa proses

internalnya berjalan dengan baik, sesuai dengan kebijakan, standar, dan peraturan yang berlaku.

C. Kerjasama

Kerjasama merujuk pada kerjasama atau kolaborasi antara individu, kelompok, atau entitas yang berbeda untuk mencapai tujuan yang sama atau saling menguntungkan. Dalam konteks sosial, bisnis, atau politik, kerjasama sering kali menjadi elemen kunci dalam mencapai kesuksesan.

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003:141) menyatakan bahwasanya motivasi berasal dari kata latin *Movere* berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi membahas tentang bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi dari bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan bersama.

Menurut Sedarmayanti (2007:233) motivasi adalah kesediaan mengeluarkan upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang telah di kondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan hidup setiap individual. Dengan begitu dapat di simpulkan motivasi merupakan tujuan tertentu dan juga bisa dorongan dari orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik muncul dari dalam diri sendiri tanpa adanya paksaan.

Wexley & Yukl (dalam As'ad, 2001:75) memberikan batasan dalam motivasi sebagai "*The proscce by wich behavior is energized and directed*". Yang

dapat diartikan sebagai pemberian/penimbulkan motif/dapat diartikan sebagai hal/keadaan menjadi motif. Sehingga motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat/dorongan kerja.

2.2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2017:177) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor motivasi. Dua faktor itu sebagai berikut :

A. Faktor Pendukung atau Pemuas

Faktor ini berasal dari diri sendiri seseorang. Faktor ini juga bisa sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang (kondisi instrinsik) sebagai berikut :

a) Prestasi yang Diraih (*Achievement*)

Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang karena akan mendorong untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan untuk mencapai prestasi tersebut.

b) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Daya penggerak yang memotivasi sehingga dalam melakukan sesuatu secara berhati-hati untuk menghasilkan produk dengan kualitas terbaik.

c) Kepuasan Kerja Itu Sendiri (*The Work It self*)

Teori tingkat persamaan kepuasan (*The Stady-state Theory of Job Satisfaction*) yang berarti bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

B. Faktor Penghambat atau Faktor Pemelihara

Faktor penghambat bisa juga disebut dengan *Disatisfier/Extrinsic Motivation* merupakan faktor yang bersumber dari luar diri seseorang. Arti kata *Disatisfier* (sumber ketidakpuasan) dapat di kualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik sebagai berikut :

- a) Keamanan dan keselamatan kerja yang tidak terpenuhi
- b) Kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif
- c) Hubungan interpersonal antara teman kerja dengan atasan dan atasan dengan bawahan kurang terjalin dengan baik.

2.2.2.2 Jenis Motivasi Kerja

A. Motivasi Intrinsik

Menurut Herzberg dalam Luthans (2011) motivasi intrinsik merupakan motivasi yang dapat mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari diri individu itu sendiri.

B. Motivasi Ekstrinsik

Menurut Sipayung & Zamora (2017) motivasi ekstrinsik merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang untuk memotivasi karyawan meliputi kenaikan gaji, promosi dan juga hukuman seperti tindakan disiplin.

2.2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

A. Indikator Motivasi Kerja Intrinsik

Berikut beberapa indikator-indikator motivasi intrinsik menurut Herzberg dalam Luthans (2011) sebagai berikut :

a.) Keberhasilan (*achievement*)

Kesuksesan karyawan dapat diukur dari prestasi yang dicapai. Oleh karena itu, agar seorang pegawai berhasil dalam pekerjaannya, seorang pemimpin harus memperhatikan bawahannya dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengupayakan hasil yang positif. Pemimpin harus mengakui pencapaian seorang karyawan jika mereka telah menyelesaikan pekerjaannya dengan memuaskan.

b.) Pengakuan (*recognition*)

Untuk menjaga keberhasilan implementasi, pimpinan harus memberikan pernyataan pengakuan atas prestasi karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti memberikan uang tunai atau sertifikat penghargaan.

c.) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Para pemimpin melakukan upaya yang tulus dan meyakinkan untuk membantu pengikutnya menyadari pentingnya pekerjaan mereka, mengurangi kebosanan karyawan, dan memastikan bahwa setiap pekerja cocok untuk posisi mereka.

d.) Kemajuan (*progress*)

Adanya pengembangan karir yang didapat oleh karyawan selama bekerja.

e.) Tanggung jawab (*responsibility*)

Jika seorang pemimpin menghindari yaitu dengan membiarkan bawahan bekerja secara mandiri sepanjang tugasnya memungkinkan dan dengan menerapkan prinsip partisipasi, maka tanggung jawab dapat menjadi kekuatan motivasi bagi bawahan. prinsip partisipasi yang digunakan pemimpin untuk memaksa bawahan mengorganisasikan dan menyelesaikan pekerjaannya secara penuh.

f.) Pengembangan (*advancement*)

Salah satu hal yang memotivasi bawahan adalah pengembangan. Jika komponen pertumbuhan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat melakukannya dimulai dengan mempersiapkan bawahannya yang lebih bertanggung jawab untuk pekerjaan mereka. Setelah ini selesai Pemimpin kemudian menyarankan agar bawahan yang siap untuk maju dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi dan dikirim ke kursus dan pelatihan yang lebih maju.

B. Indikator Motivasi Ekstrinsik

Berikut beberapa indikator-indikator motivasi ekstrinsik menurut Sipayung & Zamora (2017) sebagai berikut :

a.) Gaji

Berkaitan dengan pendapatan yang diterima oleh karyawan dimana seorang pemimpin tidak dapat menentukan skala gaji dalam setiap divisi dan golongan kerja.

b.) Kualitas supervisor/pengawasan

Perlu diyakini kualitas pengawasan yang baik akan dapat menimbulkan pengaruh baik bagi kinerja/kepuasan karyawan.

c.) Kebijakan dan administrasi

Berkaitan dengan kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan dimana berhubungan dengan karyawan.

d.) Hubungan antar pribadi

Berkaitan dengan hubungan seorang pemimpin dan bawahan maupun antar teman kerja yang lain.

e.) Kondisi kerja

Berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan tersebut.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *Job Performance/Actual Performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok orang di dalam perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab secara legal, tidak melanggar hukum dan juga tidak bertentangan dengan

moral dan etika. Sedangkan menurut Suwanto dan Priansa (2014:196) kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja dari setiap karyawan.

Menurut Wibowo (2014:3) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi tersebut dilakukan oleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut A. Dale Timpel (2006:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang. Misalnya : kinerja seseorang baik karena mempunyai kemampuan/seseorang tersebut tipe orang pekerja keras sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja yang jelek/kurang baik disebabkan oleh kemampuan yang rendah dan orang tersebut tidak mempunyai upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan. Misalnya : sikap, perilaku dan tindakan rekan kerja baik bawahan/pimpinan, fasilitas kerja dan iklim kerja.

Byar dan Rue (2009:166) menjelaskan bahwasanya ada 2 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja/kinerja seseorang yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

- a) Usaha (effort) yaitu sejumlah tindakan yang menunjukkan sejumlah energy fisik dan mental yang digunakan untuk menyelesaikan tugas.
- b) Abilities yaitu sifat seseorang yang diperluka untuk menyelesaikan tugas.

- c) Role/Task Perception yaitu semua perilaku dan aktivitas oleh individu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja/kinerja adalah :

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervise
- g) Desain organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

2.2.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Berikut indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Kualitas

Kualitas kerja merupakan hasil upaya internal pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai standar perusahaan yang ditunjukkan dengan ketelitian

dan kerapian. Kesalahan dalam bekerja dapat dihindari dengan kualitas pekerjaan yang tinggi sehingga dapat membantu kemajuan bisnis.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah produksi yang dilakukan pekerja, yang dinyatakan dalam satuan numerik, untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target waktu perusahaan itulah yang menentukan kuantitas pekerjaan.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas mengacu pada seberapa baik pekerja dapat menyelesaikan tugas dengan tepat atau bebas kesalahan. Pegawai akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah pengetahuan tentang perilaku dan tindakan seseorang. Bertanggung jawab dalam bekerja merupakan tanda memahami tugas seseorang sebagai pegawai, termasuk menerima dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kinerja karyawan

Fungsi penting seorang pemimpin adalah mampu memotivasi bawahan merupakan tanggung jawab utama seorang pemimpin. Diperkirakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi bisnis dengan cara selain finansial. Sebuah faktor upaya untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan, pada tingkat individu dan organisasi, sangat bergantung pada kepemimpinan. Kinerja, dinyatakan baik atau tidak tergantung perspektif staf pelaksana yang seringkali bersifat teknis tetapi juga perspektif kelompok dan manajerial.

Dalam penelitiannya, Rachmawati dan Hidayat (2006) serta Riyadi (2011) menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja. Temuan penelitian ini menunjukkan kegunaan gaya kepemimpinan dalam memprediksi kinerja pekerja. Temuan penelitian ini telah memvalidasi hipotesis bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pekerja.

2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja para pekerja baik secara kuantitas maupun kualitas, dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya serta mendapat dukungan dari atasan untuk memotivasi dan membimbing pekerja menuju tujuan organisasi.

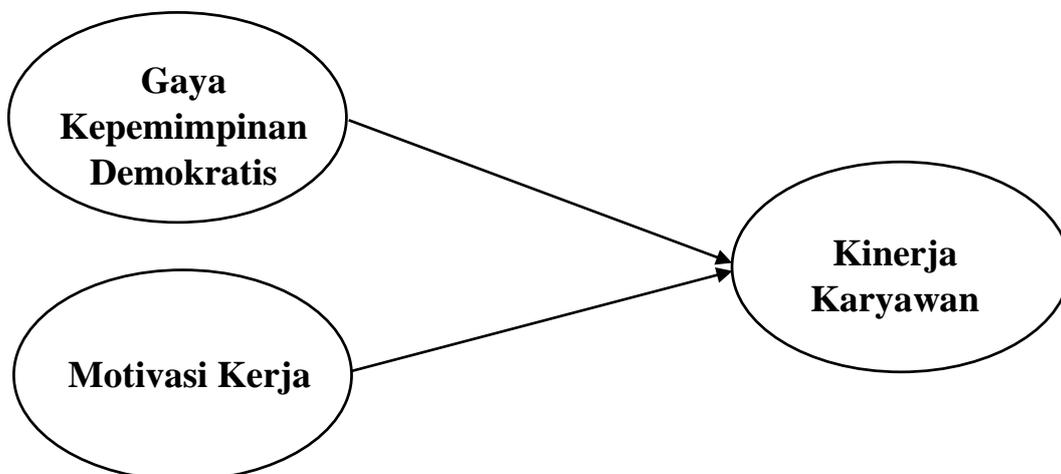
Menurut Anoraga (1997) motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Ada dua kemungkinan sumber motivasi bagi

seorang individu yaitu eksternal (motivasi ekstrinsik) dan internal (intrinsik). Sedangkan motivasi digambarkan oleh (Handoko, 1999: 252) sebagai ciri kepribadian yang merangsang keinginan setiap orang untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi internal seseorang adalah apa yang mendorong mereka untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tingkat kepuasan diri yang mereka inginkan.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini ditulis oleh peneliti untuk memberikan penjelasan gagasan dengan mempertimbangkan keterkaitan antara satu variabel dengan faktor lain yang berhubungan dengan topik penelitian, yaitu gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Tujuan perusahaan akan tercapai dengan bantuan karyawan yang berkinerja baik. Hasil yang lebih baik akan diperoleh dengan memiliki lebih banyak pekerja yang mempunyai kinerja baik; di sisi lain, kinerja yang buruk akan berdampak negatif baik bagi perusahaan maupun karyawannya.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan penyelesaian sementara suatu rumusan masalah penelitian, yang rumusan masalahnya dinyatakan dalam ungkapan pertanyaan,. Hal ini dianggap sementara karena tanggapan yang diberikan hanya didasarkan pada teori terkait dan belum diverifikasi dengan mengumpulkan bukti nyata. Oleh karena itu, alih-alih menjadi respons empiris, hipotesis malah dapat didefinisikan sebagai respons teoritis terhadap ungkapan suatu topik penelitian. Sugiyono (2012:70)

Berdasarkan uraian diatas dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

- a. H1 : terdapat pengaruh positif hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada CV. Soso Alsera Murni Jombang.
- b. H2 : terdapat pengaruh positif hubungan antara motivasi kerja terhadap kineja karyawan pada CV. Soso Alsera Murni Jombang.