

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Bohlander, George *et al.* (2010) manajemen sumber daya manusia tentang bagaimana memberdayakan karyawan di perusahaan, kelompok kerja, mengembangkan karyawan dengan kemampuan, dan mendefinisikan pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberi penghargaan kepada mereka atas upaya dan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Dessler (2015) manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, mengevaluasi dan memberikan kompensasi kepada karyawan, merawat hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, di samping hal-hal yang berkaitan dengan keadilan. Berdasarkan pendapat di atas maka manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, penerapan dan pengendalian SDM dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan dalam bukunya, mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Gauzali, MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), agar keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan and Malayu (2016) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1) Fungsi Manajerial

a) Perencanaan

Perencanaan adalah perencanaan tenaga kerja yang efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mencapai tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menyiapkan program ketenagakerjaan.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur semua karyawan dengan mendefinisikan pembagian kerja dan hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c) Pengarahan

Coaching adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan untuk berkolaborasi secara efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d) Pengendalian

Kontrol adalah aktivitas mengendalikan semua karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika ada pelanggaran atau kesalahan, tindakan korektif dan perbaikan perencanaan dilakukan.

2) Fungsi Operasional

a) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b) Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d) Pengintegrasian

Integrasi adalah kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, dalam rangka menciptakan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.

e) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik dan mental serta loyalitas karyawan kepada karyawan lainnya sehingga mereka terus bekerja sampai mereka pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan melalui program kesehatan yang didasarkan pada kebutuhan sebagian besar karyawan dan dipandu oleh konsistensi internal dan eksternal.

f) Kedisiplinan

Disiplin adalah fungsi terpenting dari manajemen sumber daya manusia dan kunci untuk mencapai tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk mencapai tujuan maksimal.

g) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Yusuf (2015) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Menurut Rachmawati (2010) Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

2.1.2. Kepribadian

Setiap individu memiliki sifat dan kepribadian masing-masing. Kepribadian berkaitan dengan adanya perbedaan karakteristik pada diri seseorang (*inner psychological characteristics*). Perbedaan cara berpikir dan sifat seseorang serta karakteristik mencerminkan ciri yang berbeda dari setiap individu. Perbedaan sifat akan mempengaruhi respon individu terhadap lingkungannya secara konsisten.

Kepribadian menunjukkan karakteristik pada diri manusia yang merupakan

gabungan dari banyak faktor yang unik, tidak ada manusia yang sama persis. Mungkin ada dua manusia yang sama dalam satu karakteristiknya tetapi berbeda pada karakteristik yang lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Sambung *et al.* (2012) menemukan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap OCB.

a. Pengertian Kepribadian

Menurut Diantono, (2015) kepribadian seseorang merupakan berbagai karakteristik yang mendasari cara berperilaku seseorang yang relatif stabil untuk merespon ide, objek, atau orang lain yang ada disekitarnya. Kepribadian seseorang dapat dilihat dengan cara berbicara dan tingkah laku ketika berinteraksi dengan orang lain. Ilarda dan Findlay (dalam Munap, Badrillah, Mokhtar, dan Yusof, 2013) menyatakan bahwa kepribadian karyawan dapat memengaruhi organisasi dalam proses pertumbuhan organisasi tersebut.

b. Indikator Kepribadian

Menurut Marbun dalam Alma (2013) indikator kepribadian mencakup :

1) Percaya diri

Sifat percaya diri merupakan salah satu sifat yang harus dimiliki oleh seorang individu. Sebagai contoh seorang wirausaha dapat berhasil karena memiliki rasa percaya diri yang cukup tinggi, baik pada kemampuan yang dimiliki maupun terhadap kemajuan usaha yang dijalankannya.

2) Berorientasi pada tugas dan hasil

Seseorang yang berorientasi pada tugas dan hasil cenderung memiliki watak yang tekun, tabah, kerja keras dan motivasi tinggi.

3) Pengambilan risiko

Keberanian pengambilan sebuah risiko bagi seorang pegawai merupakan tantangan yang besar dan akan berdampak terhadap pekerjaannya.

4) Kepemimpinan

Pemimpin yang baik pada umumnya dapat mengarahkan anggota ataupun karyawan menuju ke arah tujuan yang hendak dicapai. Selain itu seorang pemimpin juga harus mampu berkomunikasi baik dengan siapapun, serta dapat menerima saran dan kritik dengan lapang dada demi kemajuan organisasi yang dimiliki.

5) Berorientasi ke masa depan

Seorang pemimpin yang baik pada umumnya memiliki orientasi dan tujuan jelas ke depan, baik tujuan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang.

2.1.3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem berbagi anggota organisasi yang menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2015). Budaya organisasi mengacu pada makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi sehingga suatu organisasi dapat dibedakan dari organisasi lainnya (Robbins dalam Sembiring, 2012).

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap, dan filosofi yang dianut oleh seorang anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi landasan seseorang dalam

menjalankan kewajiban dan perilakunya dalam suatu organisasi (Graham dalam Siswadi, 2012).

Budaya organisasi menurut (Haryati, Mariatin, & Supriyantini, 2014) adalah nilai bersama yang diyakini anggota organisasi, didalamnya terdapat inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah organisasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi.

Budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi.

b. indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Edison (2016) :

1) Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan. Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya serta berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.

2) Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta inisiatif dan tidak selalutergantung padapetunjuk pimpinan.

3) Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap

kepuasan kelompok serta anggota kelompok saling membantu, kemudian masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.

4) Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien. Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5) Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.1.4. Gaya Kepemimpinan

a) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mahasiswa merupakan variabel penting dalam membentuk mahasiswa. Setiap kelompok mahasiswa akan memilih gaya kepemimpinannya sendiri yang sesuai dengan karakteristik dan tujuan kelompok.

Yukl (2015), berpendapat “Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi”. Kartono (2011), menjelaskan bahwa “gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu”.

Berdasarkan dari pengertian dari para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pemimpin adalah yang bisa mempengaruhi bawahannya

untuk tujuan bersama. Maka dari itu diperlukanya model kepemimpinan yang bisa mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama atau dengan melangkah secara bersama-sama, maka perlu melakukan model kepemimpinan yaitu dengan model kepemimpinan demokratis.

Kartono (2011) Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pemimpinnya, akan tetapi terletak pada partisipasi aktif dalam setiap bawahan.

b) Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan demokratis dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator menurut Ariani (2015) yang mengacu pada penelitian Pasaolong (2013) yang terdiri dari:

- 1) Keputusan dibuat bersama
 - a. Terlibat bersama-sama dalam membuat dan pengambilan keputusan
 - b. Melakukan aktivitas bersama demi pencapaian suatu tujuan organisasi.
- 2) Menghargai potensi setiap bawahannya
 - a. Menghargai setiap potensi bawahan
 - b. Memberikan penghargaan berupa bonus atau sertifikat kepada bawahan yang berprestasi
- 3) Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan
 - a. Mendengar kritik dari bawahan

- b. Mendengar saran/pendapat dari bawahan
- 4) Melakukan kerjasama dengan bawahannya
 - a. Dapat bekerja sama dengan bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi
 - b. Pemimpin terjun langsung ke lapangan untuk menjalankan tugas dan mengontrol bawahan

2.1.5. Kinerja .

a) Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno (2016) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

b) Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

1. Kualitas

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016).

2. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu

yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins, 2016).

3. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Robbins, 2016).

4. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016).

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

1. Faktor Personal/ Individual, yaitu faktor dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi kinerjanya, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, percaya diri, motivasi, dan komitmen.
2. Faktor Kepemimpinan, yaitu faktor dukungan yang diberikan oleh atasan kepada seseorang, meliputi: dorongan, motivasi, dan arahan.
3. Faktor Tim, yaitu faktor dukungan yang diberikan oleh rekan kerja kepada seseorang, meliputi: kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan anggota tim.
4. Faktor Sistem, yaitu faktor yang berasal dari organisasi tempat seseorang bekerja, meliputi: budaya kerja, sistem kerja, fasilitas kerja, dan lain-lain.
5. Faktor Kontekstual (Situasional), yaitu faktor yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal seseorang, meliputi: lingkungan keluarga, lingkungan kerja, tekanan kerja, dan lain-lain.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang sudah dilakukan dan hasilnya menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya guna mendukung dan memberikan gambaran untuk peneliti.

Berdasarkan penelitian terdahulu tentang kepribadian yang di lakukan oleh Wahyu Kusuma Pratiwi, Dwiarko Nugrohoseno (2014) penelitian tersebut berhasil membuktikan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan kerja sama tim.

Berdasarkan Penelitian terdahulu tentang budaya organisasi yang di lakukan oleh Monce Brury (2016) penelitian tersebut berhasil membuktikan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Penelitian terdahulu tentang gaya kepemimpinan yang di lakukan oleh Bryan Johannes Tampi (2014) penelitian tersebut berhasil membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Dewi Sandy Trang (2013)	Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan	a. Gaya Kepemimpinan (X1) b. Budaya Organisasi (X2) c. Kinerja Karyawan (Y)	Gaya kepemimpinan dan Budaya Oragisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
2.	Enrico Maramis (2013)	Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado	a. Kepemimpinan (X1) b. Budaya Organisasi (X2) c. Motivasi (X3) d. Kinerja Karyawan (Y)	Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh secara signifikan.
3.	Endang Haryati, Emmy Mariatin, Sri Supriyantini (2014)	Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior	a. Presepsi Kepemimpinan (X1) b. Budaya organisasi (X2) c. Organizational Citizenship Behavior, (Y)	adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara persepsi kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior
4.	Wahyu Kusuma Pratiwi, Dwiarko Nugrohoseno (2014)	Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	a. Kepribadian (X1) b. Kerja Sama Tim (X2) c. Kinerja Karyawan (Y)	Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Dan Dampaknya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Monce Brury (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong	a. Kepemimpinan (X1) b. Budaya Organisasi (X2) c. Motivasi Kerja (X3) d. Kepuasan Kerja (X4) e. e. Kinerja (Y)	Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.
6.	Yuneth Tahapary, Marjam Desma Rahadhini, Suprayitno (2018)	Kepemimpinan Transformasi, Organisasi Budaya Dan Komitmen Organisasi Di Budaya Dan Komitmen Organisasi Di Dprd Surakarta	a. Kepemimpinan Transformasi, (X1) b. Budaya Oraganisasi (X2) c. Komitmen Organisasi(X3) d. Kinerja karyawan (Y)	Kepemimpinan Tranfromasi, Budaya Organisasi berpengaruh dan komitmen terhadap kinerja karyawan

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
7.	Ratna Dewi Santosa dan Komang Rahayu Indrawati (2019)	Pengaruh trait kepribadian dan kualitas kehidupan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai	d. Trait kepribadian (X1) e. kualitas kehidupan kerja (X2)	Terdapat pengaruh secara signifikan trait kepribadian dan kualitas kehidupan kerja terhadap OCB
8.	Imam Gunawan, Djum Djum Noor Bentley Desi Kusumaningrum, Raden Bambang Sumarson, Dika Novita Sari, Firda Dwi Pratiwi, Sari Oktavia Ningsih, Abida Ferindistika Putri, Lim Kim Hui (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial, Efikasi Diri, Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa	a. Gaya Kepemimpinan (X1) b. Kemampuan Manajerial (X2) c. Efikasi diri (X3) d. Prestasi Belajar (X4) e. Kesiapan Kerja Mahasiswa (Y)	Terdapat pengaruh secara signifikan gaya kepemimpinan, kemampuan manajerial, efikasi diri dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa
9	Fauzan Muttaqien (2021)	Budaya Organisasi, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB)	a) Budaya Organisasi (X1) b) Disiplin (X2) c) Motivasi Kerja (X3) d) OCB (Y)	Terdapat pengaruh secara signifikan Budaya Organisasi, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap OCB
10	Nina Octavia, Mirwan Karim (2020)	Pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spriritual terhadap kinerja karyawan.	a) Kepribadian (X1) b) Kecerdasan Emosional (X2) c) Kecerdasan Spiritual d) Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat pengaruh secara signifikan kepribadian, kecerdasan emosional dan kecerdasan spriritual terhadap kinerja karyawan
11.	Nilawati Fiernaningsih (2017)	Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan di hotel elresas lamongan	a) Kepribadian (X1) b) Kinerja (Y)	Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

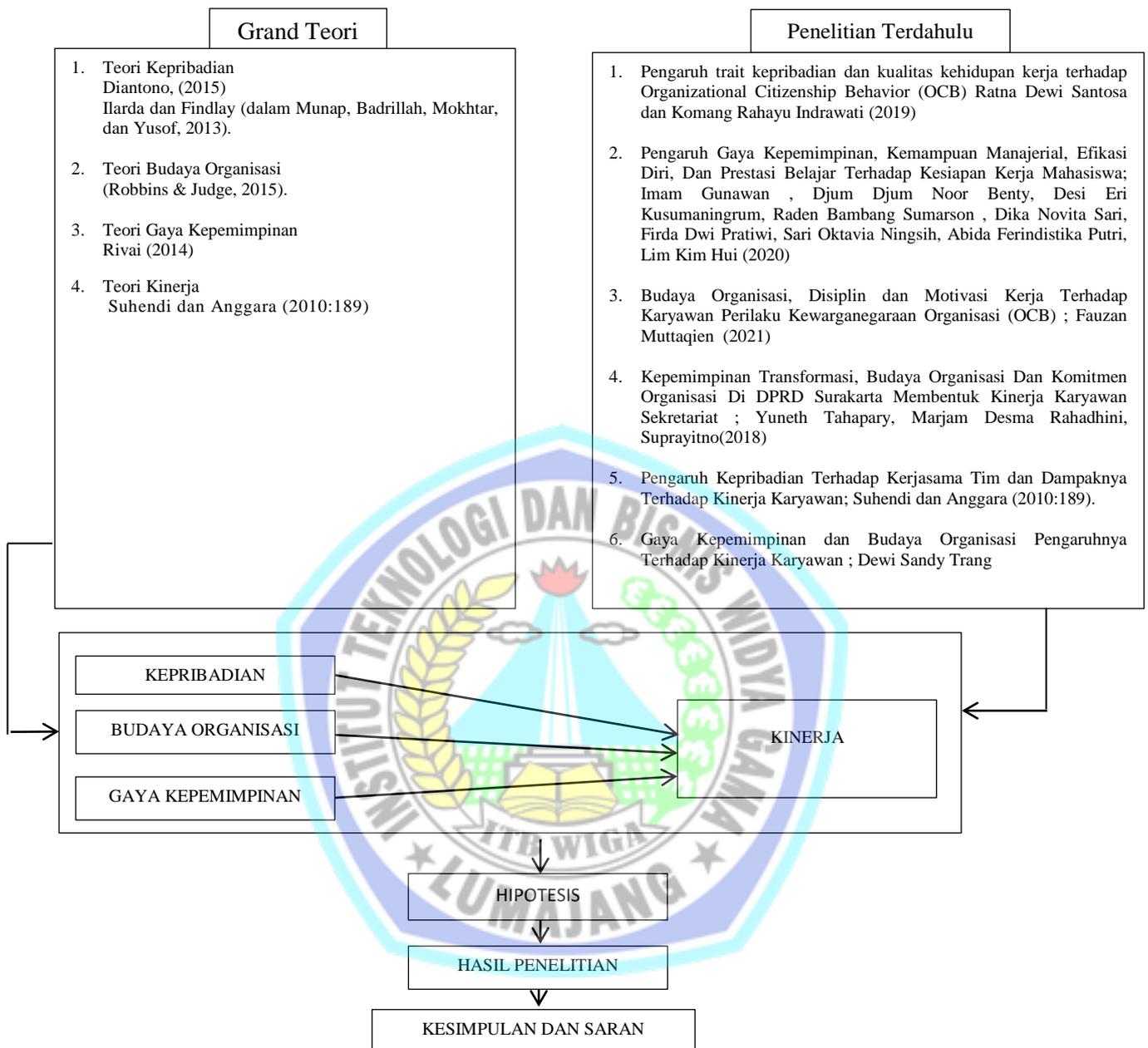
Sumber : Data di olah 2022

2.3. Kerangka Penelitian

Apabila tinjauan pustaka dan penelitian yang relevan sudah berhasil dirangkai secara cermat, tahap berikutnya adalah menyusun kerangka pemikiran.

2.3.1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka berpikir dapat disajikan dengan bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti serta keterkaitan antar variabel yang diteliti (Riduwan, 2018). Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran juga menggambarkan alur pemikiran penelitian dan memberikan penjelasan kepada pembaca. Kerangka pemikiran ini disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah kepribadian, budaya organisasi, Gaya Kepemimpinan dan *Kinerja*.



Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

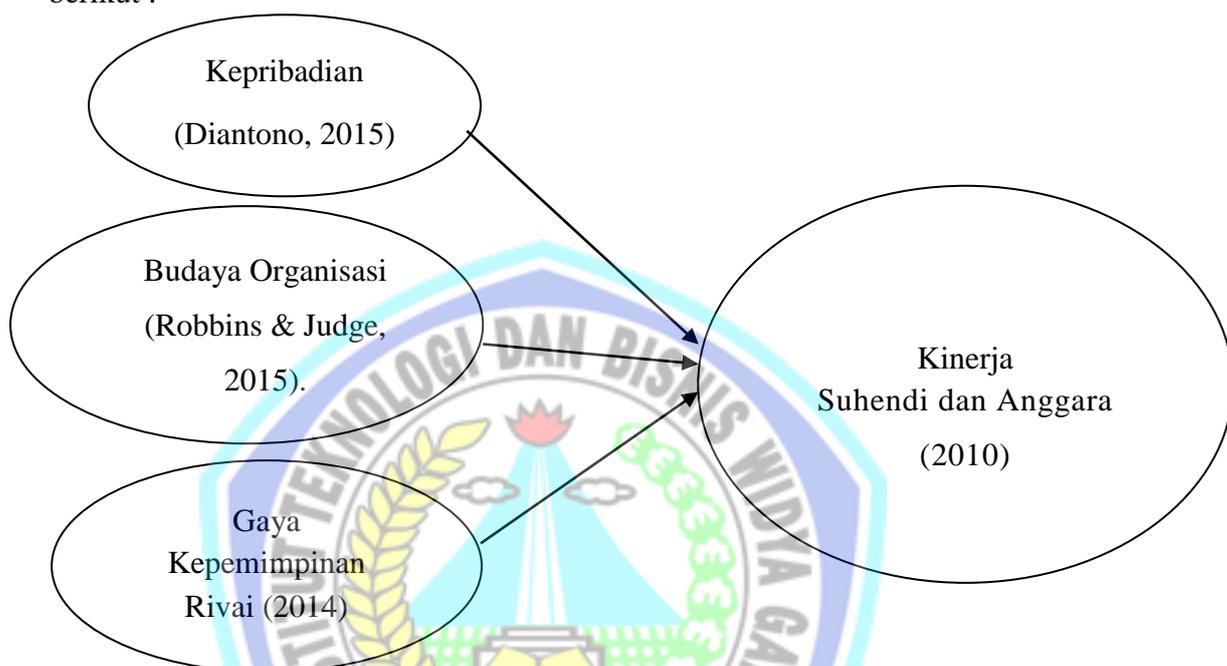
Sumber : Grand Teori dan Penelitian Terdahulu

2.3.2. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka, penelitian ini menggunakan beberapa faktor yang kemungkinan mempengaruhi *Kinerja*, sehingga dalam penelitian ini menggunakan kepribadian, budaya organisasi, dan Gaya

Kepemimpinan sebagai variabel independen dan dihubungkan dengan *Kinerja* di ORMAWA ITB Widya Gama Lumajang sebagai variabel dependen.

Secara garis besar kerangka konseptual peneliti dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : (Diantono, 2015), Budaya Organisasi (Robbins & Judge, 2015), Gaya Kepemimpinan Rivai (2014), Suhendi dan Anggara (2010)

Gambar 2.2.
Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan hipotesis yang dinyatakan oleh peneliti. Pengertian hipotesis penelitian merupakan jawaban atau kesimpulan sementara atas permasalahan pada penelitian yang diyakini kebenarannya. Hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti sebagai berikut :

4.2.1. Hipotesis Pertama

Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar

nya dibentuk dari faktor keturunan, lingkungan, sosial serta kebudayaan (Hasibuan, 2014).

Hal ini telah di buktikan juga oleh penelitian terdahulu Nina Octavia, Mirwan Karim (2020) menunjukkan kepribadian terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1: Terdapat pengaruh kepribadian terhadap *kinerja*.

4.2.2. Hipotesis Kedua

Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Baba, 2014).

Hal ini telah di buktikan juga oleh penelitian terdahulu Enrico Maramis (2013) menunjukkan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *Kinerja*.

4.2.3. Hipotesis Ketiga

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Miftah, 2010).

Hal ini telah di buktikan juga oleh penelitian terdahulu Dewi Sandy Trang (2013) menunjukkan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3: Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Kinerja*.

