

## **BAB II**

### **TINJUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan kompetensi manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hasibuan (2021: 10) menyatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Notoatmojo (2009: 86), MSDM adalah penarikan (*rekrutmen*), seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih nilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan (Dessler, 2011: 4). Menurut Armstrong dalam Sopiah dkk (2018 : 01), *Human resource management is a comprehensive and coherent approach to employment and development people* (Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang komprehensif dan koheren terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasi dan pengembangan sumber daya manusia).

Menurut Notoatmojo (2009: 87) tujuan MSDM yang lebih operasional sebagai berikut :

1. Tujuan organisasi, yaitu MSDM perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.
2. Tujuan masyarakat (membawa manfaat bagi masyarakat)

3. Tujuan fungsi yaitu memelihara kontribusi bagian – bagian lain agar mereka melaksanakan tugas/fungsinya secara baik dan optimal.
4. Tujuan personel, peranan pimpinan disini untuk membantu para karyawan untuk mencapai tujuan – tujuan pribadinya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2011: 4) terdapat lima fungsi manajemen antara lain

1. *Planning* (perencanaan)

*Planning* (perencanaan), yakni membuat dan melakukan perencanaan mengenai tujuan dan target perusahaan atau organisasi beserta strategi yang digunakan dalam pencapaian tersebut menggunakan sumber daya yang ada.

2. *Organizing* (pengorganisasian)

*Organizing* (pengorganisasian) yakni mensinkronkan sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya fisik dan sumber daya modal guna mencapai target perusahaan.

3. *Commanding* (pengarahan)

*Commanding* (pengarahan), yakni memberi arahan pada anggota supaya mengerjakan tugas masing-masing sesuai dengan yang telah ditentukan.

4. *Controlling* (pengendalian)

*Controlling* (pengendalian), yakni memberi arahan mengenai tugas masing-masing anggota sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

5. *Coordinating* (pengkoordinasian)

*Coordinating* (pengkoordinasian) yakni, menghubungkan dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan agar saling bersinergi satu sama lain supaya tidak terjadi kekacauan, bentrok maupun kekosongan kegiatan dan kekacauan dalam pekerjaan dengan menyelaraskan pekerjaan-pekerjaan yang ada.

Selanjutnya Notoatmojo (2009: 89), fungsi manajerial dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1. Fungsi-fungsi manajerial

Perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*).

2. Fungsi-fungsi operasional

Pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*); pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*), integrasi (*integration*), pemeliharaan (*maintenance*) dan pemutusan hubungan kerja (*separation*).

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas maka dalam manajemen sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan kerja karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka.

## **2.1.2 Gaya Kepemimpinan**

### **2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama. Ciri Pemimpin Ciri kepemimpinan sebagai berikut:

1. Pendidikan umum yang luas,
2. Kemampuan berkembang secara mental,
3. Ingin tahu,
4. Kemampuan analitis,

5. Memiliki daya ingat kuat,
6. Kapabilitas integratif,
7. Keterampilan berkomunikasi,
8. Keterampilan mendidik,
9. Rasionalitas dan objektivitas,
10. Pragmatis,
11. *Sense of urgency*,
12. *Sense of cohesiveness*,
13. *Sense of relevance*,
14. Kecerdasan,
15. Keberanian,
16. Adaptabilitas dan fleksibilitas,
17. Kemampuan mendengar,
18. Ketegasan, (Siagian, 2018: 76).

Kartono (2012:62) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu. Jadi gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Mulyasa (2009: 108) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buah. Dengan kata lain, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan

organisasi (Daft, 2016 : 313). Rifai (2016 : 2) mengemukakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut pendapat lain yang dikemukakan oleh Hasibuan (2021:170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Tipe-tipe gaya kepemimpinan dikembangkan oleh Robert House sebagaimana dikutip oleh Wirjana dan Supardo (2005: 49) sbahwa seseorang pemimpin menggunakan suatu gaya kepemimpinan yang tergantung dari situasi:

1. Kepemimpinan Direktif

Pemimpin memberikan nasihat spesifik kepada kelompok dan memantapkan peraturan-peraturan pokok.

2. Kepemimpinan Suportif

Adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan kelompok dan memperlihatkan kepekaan terhadap kebutuhan anggota.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin mengambil keputusan berdasarkan konsultasi dengan kelompok, dan berbagi informasi dengan kelompok.

4. Kepemimpinan Orientasi Prestasi

Pemimpin menghadapkan anggota-anggota pada tujuan yang menantang, dan mendorong kinerja yang tinggi, sambil menunjukkan kepercayaan pada kemampuan kelompok.

### 2.1.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Busro (2017: 251) indikator dari gaya kepemimpinan terdiri atas:

1. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan;
  - a. Kemampuan menghormati hak dan kewajiban setiap pegawai,
  - b. Komunikasi yang hangat antara pimpinan dengan pegawai,
  - c. Membantu memecahkan persoalan pegawai,
  - d. Menghargai hasil kerja bawahan, dan
  - e. Bersikap objektif pada bawahan.
2. Struktur tugas
  - a. Kesederhanaan rencana kerja yang dapat disosialisasikan,
  - b. Realisasi rencana kerja, dan
  - c. Kejelasan tanggung jawab atas pekerjaan
3. Kekuasaan.
  - a. Kemampuan memerintah bawahan;
  - b. Ketegasan dalam mengambil keputusan; dan
  - c. Mengembangkan kualitas bawahan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk memengaruhi orang lain dan mengubah perilaku untuk mencapai tujuan bersama. Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (*style*) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompok. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok.

## **2.1.3 Budaya Organisasi**

### **2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Robins (dalam Sedarmayanti, 2017:348) budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lain. Sedangkan Sembiring (2012:36) menyebutkan organisasi bukan sekedar kumpulan orang-orang yang bekerja untuk organisasi dan semuanya berpikir rasional dalam mengejar kebutuhan-kebutuhannya secara individual, melainkan mereka disisi lain juga adalah sebuah masyarakat dengan segala atributnya masing-masing. Sobirin (dalam Sembiring, 2012:36) mengemukakan tiga karakteristik keanggotaan organisasi secara internal yaitu:

1. Organisasi terdiri dari sekelompok orang yang mempunyai berbeda latar belakang, baik pendidikan, sosial, maupun politik.
2. Organisasi tidak bebas nilai, artinya mereka sebelum bergabung dengan organisasi sudah memiliki tata nilai dan budaya yang diadopsi dari tata nilai dan budaya masyarakat di luar organisasi
3. Organisasi sebagai sebuah masyarakat, di dalam organisasi terjadi sebuah interaksi sosial diantara para anggota organisasi. Akibatnya hubungan diantara anggota organisasi bukan saja terjadi pada tingkat formal saja namun juga terjadi pada tingkat informal, emosional dan cultural.

Menurut Fahmi (2011:46) budaya organisasi yaitu suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Sedangkan menurut Robbins dan Timothy (2014: 90) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota anggotanya yang membedakan organisasi itu dan juga

organisasi lainnya. Mangkunegara (2016:75) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam organisasi. Budaya organisasi melingkupi pola sikap dan perilaku seluruh anggota organisasi dan menjadi pedoman bagi setiap individu dalam melakukan interaksi secara internal maupun interaksi secara eksternal organisasi. Budaya organisasi terdiri dari beberapa faktor, elemen, karakteristik atau dimensi. Masing-masing dimensi memerlukan pengetahuan tersendiri, agar dapat memahami budaya organisasi secara utuh melalui dimensi-dimensi budaya organisasi terukur.

Dimensi budaya organisasi menurut Robbin dalam Busro (2018: 22) yang secara keseluruhan adalah sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan risiko (*Innovation and risk taking*). Tingkatan dimana para karyawan terdorong untuk berinovasi dan mengambil risiko.
2. Perhatian yang rinci (*Attention to detail*). Suatu tingkatan dimana para karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan precision, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil (*Outcome orientation*). Tingkatan dimana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.
4. Orientasi pada manusia (*People orientation*). Suatu tingkatan dimana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil – hasil pada orang-orang anggota organisasi itu.
5. Orientasi tim (*Team orientation*). Suatu tingkatan dimana kegiatan kerja diorganisir di sekitar tim – tim, bukannya individu – individu.
6. Keagresifan (*Aggressiveness*). Suatu tingkatan dimana orang – orang anggota organisasi itu memiliki sifat agresif dan kompetitif dan bukannya santai – santai.
7. Stabilitas (*Stability*). Suatu tingkatan dimana kegiatan organisasi menekankan di pertahankannya status quo daripada pertumbuhan.



Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dalam budaya organisasi merupakan suatu nilai (value) yang secara bersama-sama dianut oleh para anggota organisasi, dan juga didalamnya terdapat factor, elemen, karakteristik atau dimensi yang bermacam-macam sehingga memerlukan pengetahuan tersendiri, agar dapat memahami budaya organisasi secara utuh.

### **2.1.3.2 Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Graves dalam Busro (2017: 23) terdapat sepuluh indikator budaya organisasi antara lain:

1. Jaminan diri (*Self assurance*)
2. Ketegasan dalam bersikap (*Decisiveness*)
3. Kemampuan dalam pengawasan (*Supervisory ability*)
4. Kecerdasan emosi (*Intelegence*)
5. Inisatif (*Initiative*)
6. Kebutuhan akan pencapaian prestasi (*need for achievement*)
7. Kebutuhan akan aktuaisasi diri (*need for self actualization*)
8. Kebutuhan akan jabatan / posisi (*need for power*)
9. Kebutuhan akan penghargaan (*need for reward*)
10. Kebutuhan akan rasa aman (*need for security*)

### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja dengan kata lain adalah sumber daya manusia, merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yaitu suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai oleh karyawan. Hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun

kuantitas yang dapat dicapai dan dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan mengemban tanggung jawab yang diberikan oleh atasan disebut kinerja karyawan (Mangkunegara, 2016: 67). Menurut Hasibuan (2021: 96), mengemukakan bahwa: “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut August W.Smith yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009: 50) kinerja adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”.

Menurut Wirawan (2021: 5), kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Fahmi (2011: 2), mengemukakan kinerja sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Selain itu menurut Sembiring (2012: 81), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*. Menurut Wibowo (2014:70) kinerja karyawan dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Busro (2017: 95) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu.

1. Faktor internal antara lain : (a) kemampuan intelektualitas, (b) disiplin kerja, (c) kepuasan kerja, dan (d) motivasi karyawan.

2. Faktor eksternal meliputi : (a) gaya kepemimpinan, (b) lingkungan kerja, (c) kompensasi, dan (d) system manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut (budaya organisasi).

Selain itu menurut Armstrong dalam Sopiah dan Sangadji (2018: 352) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor individu (*personal factors*). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, disiplin kerja, dll.
2. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. Faktor kelompok/rekan kerja (*team factors*). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. Faktor sistem (*system factors*). Faktor sistem berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. Faktor situasi (*contextual/situational factors*). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Berdasarkan uraian yang disampaikan oleh Armstrong, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian serius dari pimpinan organisasi jika pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal.

#### **2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018: 351) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. 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.

4. Efektivitas.

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

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2.1.5 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja**

### **2.1.5.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan**

Thoha (2010:42) mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Hal ini dipertegas oleh Robbins (2017: 432) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan

pencerminan dari kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **2.1.5.2 Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2017:350) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi perilaku karyawan dalam keseharian. Sikap dan nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi yang terhadap nilai-nilai inovasi, tekanan pada tim dan dukungan orang. persepsi keseluruhan. Budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memperbaiki kinerja karyawan.

## **2.2 Penelitian Sebelumnya**

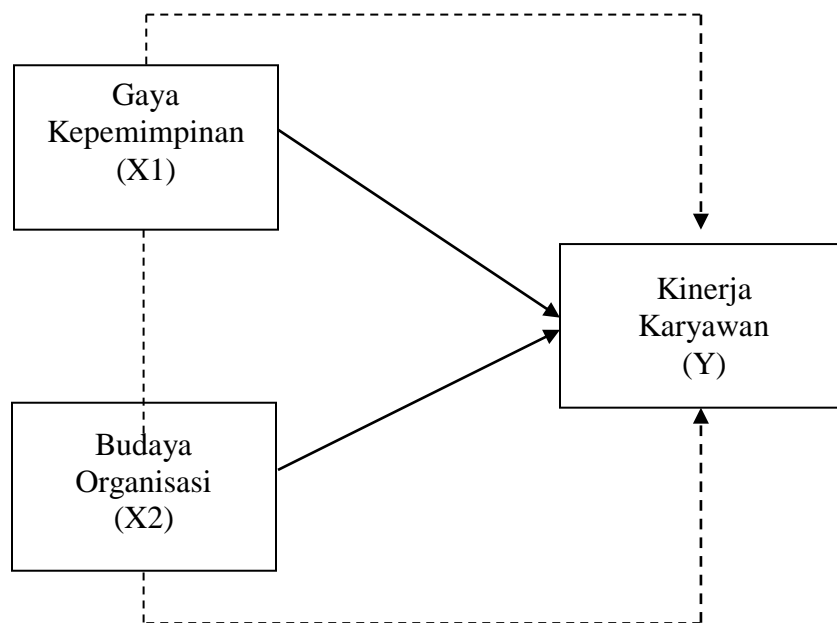
Muhajir (2014) melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Cabang Semarang). Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi paling berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil data, maka model yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Atas dasar hasil tersebut, implikasi manajerial yang dapat disarankan adalah peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dicapai dengan menciptakan dan menjaga budaya keterlibatan dalam budaya organisasi perusahaan, menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif sejalan dengan memberikan tingkat gaji yang dirasa memuaskan bagi karyawan.

Kaunang dkk (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan Semangat kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, sebaiknya dilakukan perbaikan pekerjaan dimasa depan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan semangat kerja dan kinerja karyawan.

Saputra (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tangkas Transportindo Cikarang. Metode analisis data yang digunakan adalah uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Gambaran kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar berikut:



Keterangan :

————— Secara parsial (sendiri-sendiri)

----- Secara Simultan (serentak)

### **Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang peneliti bahas mengenai dua peranan yang menjadi variabel X yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) dan Variabel Y (kinerja karyawan) maka peneliti akan memanfaatkan sebagai acuan membuat angket yang nantinya akan disebar kepada responden, kemudian setelah penyebaran dilakukan maka peneliti akan mencari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, reliabilitas guna menentukan layak atau tidaknya angket tersebut diteliti, setelah diperoleh hasil maka peneliti menggunakan alat analisis yaitu analisis regresi, uji hipotesis untuk menentukan seberapa jauh pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya kemudian analisis koefisien determinasi.

#### **2.4 Hipotesis Penelitian**

Menurut Arikunto (2010: 110) hipotesis didefinisikan sebagai sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data terkumpul. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Witya Gemilang Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.