

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan sebagai acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Maka dalam kajian pustaka tentang penelitian terdahulu dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan sangatlah penting bagi peneliti.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Alfiah (2006) dilakukan di kota Malang dengan judul “Pengaruh Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bidang Marketing pada PT. Network Bakti Persada, Cabang Malang”. Peneliti ingin bertujuan untuk mengetahui kepribadian dan prestasi kerja karyawan bidang marketing selain itu juga untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepribadian karyawan dan prestasi kerja karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan hasil, skor rata-rata kepribadian *locus of control* adalah 113 dan kepribadian *machiavelianisme* adalah 115, artinya karyawan bidang marketing mempunyai kepribadian yang tinggi baik secara *locus of control* maupun *machiavelianisme*. Skor rata-rata untuk prestasi kerja adalah 70, artinya karyawan bidang marketing mempunyai prestasi yang rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Rosyidah (2006) dengan judul “Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Hotel Taman Regent

Malang” dengan subyek penelitian karyawan pada Hotel Taman Regent Malang. Peneliti ingin bertujuan untuk mengetahui tipe kepribadian karyawan pada Hotel Taman Regent Malang. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan pada Hotel Taman Regent Malang. Untuk mengetahui tipe kepribadian terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Taman Regent Malang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan rentang skala dan regresi linier sederhana dan dapat ditarik kesimpulan bahwa tipe kepribadian para karyawan pada bagian *front office* dan *food beverage* pada Hotel Taman Regent Malang masuk dalam kategori ekstrovert, untuk prestasi kerja para karyawan bagian *front office* dan *food beverage* pada Hotel Taman Regent Malang masuk dalam kategori sangat tinggi. Dari beberapa hasil uji juga menyatakan bahwa tipe kepribadian karyawan mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja para karyawan pada bagian *front office* dan *food beverage* pada Hotel Taman Regent Malang.

Berbeda dengan peneliti kedua peneliti sebelumnya, penelitian yang dilakukan di kota Malang dengan judul “Pengaruh Tipe Kepribadian Ekstrovert Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan (Study pada PT. Karisma Konveksi dan Garment Turen Malang)”. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui tipe kepribadian ekstrovert pemimpin, dalam hal ini adalah direktur atau pimpinan dari PT. Karisma Konveksi dan Garment Turen Malang. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara tipe kepribadian ekstrovert dan kinerja. Alat analisis yang dipakai regresi linier berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tipe kepribadian ekstrovert pemimpin terhadap kinerja karyawan secara simultan

berpengaruh sangat signifikan dalam hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai  $r^2$  disesuaikan sebesar 0.722 atau 72.2%. sedangkan secara parsial juga berpengaruh signifikan dan tipe kepribadian extrovert dengan variabel ramah memiliki nilai yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Untuk melihat lebih jelasnya, penulis menyajikan dalam table berikut:

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti / Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Alat analisis	Hasil Penelitian
1.	Nurul Alfiah/ 2006	Pengaruh Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bidang Marketing (Study pada PT. Network Bakti Persada Cabang Malang)	Kepribadian <i>Locus of Control</i> , Kepribadian <i>Machiavelianisme</i> dan Prestasi Kerja	Kuantitatif	Transformasi Likert, tabulasi silang, analisa cluster, regresi linier berganda	Variabel kepribadian berpengaruh signifikan Kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja
2.	Rosyidah/ 2006	Pengaruh Tipe Kepribadian terhadap Prestasi Kerja Karyawan (study pada Hotel Taman Regent Jln Jaksa Agung Suprpto	Kepribadian dan Prestasi Kerja	Kuantitatif	Transformasi likert, tabulasi silang, uji validitas dan Reliabilitas, regresi linier sederhana, analisa cluster	Tipe kepribadian karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, serta perusahaan lebih memotiva

		12-16 Malang)				si para karyawan lagi dalam bekerja.
3	Mustopahul Khairudin/2013	Pengaruh Tipe Kepribadian Ekstrovert terhadap Kinerja Karyawan (Study pada PT. Karisma Konveksi dan Garment Turen Malang)	Tipe Kepribadian ekstrovert dan Kinerja	Kuantitatif	Transformasi likert, uji validitas dan reliabilitas, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, tabulasi silang	Tipe kepribadian ekstrovert pemimpin mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Penelitian terdahulu

## 2.2. Teori Kepribadian Pemimpin

### 2.2.1. Pengertian Kepribadian

Kata kepribadian (*persolality*) adalah pengaturan dinamis yang tersembunyi dalam diri seseorang yang merupakan suatu system yang akan menciptakan susunan karakteristik tingkah laku, pikiran, dan perasaan seseorang. Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kepribadian diartikan sebagai “keadaan manusia sebagai perseorangan, keseluruhan sifat-sifat yang merupakan watak orang, sifat hakiki yang tercermin pada sikap seseorang, yang membedakan dirinya dari orang lain” (Nawawi, 2006:55).

Personality atau kepribadian berasal dari kata persona, kata persona merujuk pada topeng yang biasa digunakan para pemain sandiwara di Zaman Romawi. Secara umum kepribadian menunjuk pada bagaimana individu tampil

dan menimbulkan kesan bagi individu-individu lainnya. Pada dasarnya definisi dari kepribadian secara umum ini adalah lemah karena hanya menilai perilaku yang dapat diamati saja dan tidak mengabaikan kemungkinan bahwa ciri-ciri ini bisa berubah tergantung pada situasi sekitarnya. Selain itu definisi ini disebut lemah karena sifatnya yang bersifat evaluatif (menilai), bagaimanapun pada dasarnya kepribadian itu tidak dapat dinilai “baik” atau “buruk” karena bersifat netral (Suryabrata, 2003:27).

Menurut Sobur (2003:300) yang mengutip definisi kepribadian dari Allport sebagai berikut;

*“Personality is the dynamic organization within the individual of those psychophysical systems that determine his unique adjustment to his environment”*

Maksud dari definisi dari Allport bahwa kepribadian adalah organisasi-organisasi dinamis dari sistem-sistem psikofisik dalam individu yang turut menentukan cara-caranya yang unik atau khas dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya). Allport dalam menggunakan istilah “*sistem psiko-fisik*” bertujuan menjelaskan bahwa “jiwa” dan “raga” manusia merupakan suatu sistem yang terpadu dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain, serta diantara keduanya terjadi interaksi dalam mengarahkan tingkah laku. Istilah khas dalam definisi kepribadian Allport memiliki artian bahwa setiap individu bertingkah laku dalam caranya sendiri, karena setiap individu memiliki kepribadian sendiri sehingga setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda sehingga tiap orang tidak ada yang bertingkah laku sama (Sobur, 2003:300).

### 2.2.2. Aspek-aspek Kepribadian Pemimpin

Menurut Nawawi (2006:56) kepribadian sebagai totalitas itu tampak berupa sikap dan perilaku, tidak terkecuali pada pemimpin. Sehubungan dengan itu proses kepemimpinan akan berlangsung efektif, bilamana kepribadian pemimpin memiliki aspek-aspek sebagai berikut:

1. Mencintai kebenaran dan beriman pada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Dapat dipercaya dan mampu mempercayai orang lain.
3. Mampu bekerja sama dengan orang lain.
4. Ahli dibidangnya dan berpandangan luas didasari oleh kecerdasan yang memadai.
5. Senang bergaul, ramah tamah, suka menolong, dan memberikan petunjuk serta terbuka pada kritik orang lain.
6. Memiliki semangat untuk maju, pengabdian dan kesetiaan yang tinggi, serta kreatif, dan penuh inisiatif.
7. Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, konsekuen, berdisiplin, dan bijaksana.
8. Aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani.

Dari aspek-aspek diatas jelas bahwa didalam kepribadian pemimpin harus terhimpun sejumlah sifat-sifat baik manusia. Oleh karena itu sifat-sifat baik apa saja yang ditambahkan selain delapan yang telah disebutkan diatas, selalu dapat digunakan untuk menunjang terwujudnya kepemimpinan yang efektif. Sifat-sifat baik yang belum disebutkan masih cukup banyak, diantaranya suka memaafkan, bersifat amanah, tidak sombong, jauh dari sifat angkuh dan serakah, tidak egois,

mampu bekerja sama tetapi juga siap bersaing secara sehat (jujur dan sportif), bukan dan tidak menyukai penjiat, dan lain-lain (Nawawi, 2006:70).

### 2.2.3. Macam-macam Tipe Kepribadian

Chaplin (2002:522) mengemukakan definisi tipe (*Type*) sebagai berikut:

(1) Satu pengelompokan individu yang bisa dibedakan dari satu individu dengan individu yang lain karena memiliki satu sifat khusus. (2) Individu yang memiliki semua atau paling banyak ciri-ciri khas dari satu kelompok. (3) Satu pola karakteristik yang berperan sebagai satu pembimbing untuk menempatkan individu dalam kategori. (4) Ekstrimitas dari rangkaian kesatuan, atau dari distribusi, seperti yang ditunjukkan dalam tipe agresif atau tipe social. Secara singkat tentang tipe kepribadian adalah suatu sekumpulan dimensi-dimensi primer dari kepribadian yang diklasifikasikan menurut sifat-sifat yang dapat diselidiki dan diuji kebenarannya mengenai perilaku unik individu. Tipe kepribadian dibagi menjadi dua macam, yaitu tipe kepribadian introvert dan tipe kepribadian ekstrovert sebagai berikut :

#### a. Tipe Kepribadian ekstrovert

Menurut Jung yang dikutip dari Sobur (2003:316) memuat pembagian tipe kepribadian manusia yang dilihat dengan cara membagi arah perhatian manusia, salah satunya adalah arah perhatian manusia yang tertuju ke luar dirinya yang disebut ekstrovert. Jika arah perhatian manusia yang terkuat mengarah keluar dirinya, maka itulah yang menentukan tipe orang itu yaitu tipe ekstrovert.

Seperti yang dikatakan Jung dalam Sobur (2003:316) bahwa tipe ekstrovert adalah orang-orang yang perhatiannya lebih diarahkan ke luar dirinya

kepada orang-orang lain dan kepada masyarakat. Orang-orang yang termasuk dalam golongan tipe ekstrovert mempunyai sifat-sifat seperti: berhati terbuka, lancar dalam pergaulan, ramah, penghibur, kontak dengan lingkungan besar sekali. Mereka mudah mempengaruhi dan mudah dipengaruhi lingkungannya.

Crow dan Crow dalam Sobur (2003:316) menguraikan lebih terperinci sifat-sifat dari tipe ekstrovert, yaitu : lancar dalam bicara , bebas dari kekhawatiran atau kecemasan, tidak lekas malu dan tidak canggung, umumnya bersifat konservatif, mempunyai minat pada atletik, dipengaruhi oleh data objektif, ramah dan suka berteman, suka bekerjasama bersama orang lain, kurang memertdulikan penderitaan dan milik sendiri, mudah menyesuaikan diri dan luwes.

Dari pendapat Eysenck dan Jung dapat disimpulkan bahwa tipe kepribadian ekstrovert adalah tipe kepribadian dimana orientasi perhatian individu lebih kuat tertuju keluar darinya, kepada orang lain dan masyarakat sekitar. Pikiran, perasaan, dan tindakannya terutama ditentukan oleh lingkungannya. Oleh karena itu mereka mudah terpengaruh oleh lingkungannya dan juga mudah mempengaruhi lingkungan disekitarnya. Tipe ini menampilkan penyesuaian dirinya sehari-hari dengan sifat-sifat terbuka, lancar dalam pergaulan, ramah, aktif mudah tersinggung menganggap remeh sesuatu hal, dan ceroboh.

#### b. Tipe Kepribadian Introvert

Menurut Jung dalam suryabrata (2003:316) bahwa orang-orang yang termasuk dalam penggolongan tipe introvert adalah orang-orang yang perhatiannya lebih mengarah pada dirinya.

Hal ini hampir sama dengan yang diungkapkan Nuqul (2004:15) bahwa manusia dalam memandang obyek yang ada di sekitarnya pertama-tama mementingkan dirinya dahulu. Orang yang termasuk dalam penggolongan tipe ini sukar menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Bagi dirinya yang primer, obyek yang ada di sekitarnya atau masyarakat dianggap sekunder. Orang macam ini menghendaki lingkungan menyesuaikan kepada dirinya. Orang ini disebut dengan orang introvert dengan gejala yang disebut introversi.

Crow dan Crow dalam Sobur (2003:316) juga menguraikan sifat-sifat dari orang introvert sebagai berikut yaitu lebih lancar menulis daripada berbicara, cenderung atau sering diliputi kekhawatiran, lekas malu dan canggung, cenderung bersifat radikal, suka membaca buku-buku dan majalah, lebih dipengaruhi oleh perasaan-perasaan subjektif, agak tertutup jiwanya, lebih senang bekerja sendiri, sangat menjaga atau berhati-hati terhadap penderitaan dan miliknya, sukar menyesuaikan diri dan kaku dalam pergaulan.

Setelah mengetahui pendapat dari beberapa ahli yang telah disebutkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa orang-orang dengan tipe kepribadian introvert adalah tipe kepribadian dimana orientasi perhatian individu lebih lebih kuat tertuju kedalam dirinya sendiri. Pikiran, perasaan dan tindakannya terutama ditentukan oleh faktor subjektif. Walaupun mereka juga memberikan perhatian kepada dunia diluar dirinya, tetapi hal tersebut dilakukan lebih selektif dan hati-hati. Tipe ini menampilkan penyesuaian dirinya sehari-sehari dengan sifat-sifat agak tertutup jiwanya, cenderung penyendiri, tidak ramah, sukar menyesuaikan diri atau kaku dalam pergaulan, hati-hati dan dapat menguasai diri.

#### 2.2.4. Tipe Kepribadian dalam Perspektif Islam

Dr. M. Utsman Najaati dalam Aziz (2005:116) mengatakan bahwa penggolongan tipe kepribadian manusia dalam Al-Qur'an berdasarkan aqidahnya terbagi ke dalam tiga tipe atau pola kepribadian, yaitu *mukmin*, *kafir*, dan *munafik*, masing-masing tipe memiliki ciri utama yang membedakan satu sama lain. Lebih lanjut beliau mengatakan bahwa klasifikasi manusia berdasarkan aqidah ini seiring dengan tujuan-tujuan Al-Qur'an dalam kedudukannya sebagai kitab aqidah dan petunjuk. Selain itu, klasifikasi ini juga mengemukakan tentang pentingnya aqidah dalam membentuk sifatnya yang khas dan mengarahkan tingkah laku ke suatu arah tertentu. Klasifikasi ini juga mensyaratkan bahwa faktor utama dalam menilai kepribadian menurut Al-Qur'an adalah faktor aqidah.

Seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an bahwa dalam membagi dan mengelompokkan kepribadian manusia, memandang dari sudut keimanan seseorang. Manusia tidak dilihat dari warna kulit, suku, asal negara, dan sebagainya. Seperti yang dijelaskan dalam surat Al-Hujarat ayat 13:

يٰٓأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ  
 ٱللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۗ إِنَّ ٱللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya: "Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal".

Al-Quran juga telah menjelaskan bahwa seseorang yang berkepribadian mukmin memiliki ciri-ciri seperti percaya dan beriman kepada yang ghaib,

menunaikan sholat dan menafkahkan sebagian rejekinya. Seperti yang dijelaskan dalam surat Al-Baqoroh ayat 3-4:

الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِالْغَيْبِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ ﴿٣﴾ وَالَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِمَا أُنزِلَ إِلَيْكَ وَمَا أُنزِلَ مِنْ قَبْلِكَ وَبِالْآخِرَةِ هُمْ يُوقِنُونَ ﴿٤﴾

Artinya: “(yaitu) mereka yang beriman kepada yang ghaib, yang mendirikan shalat, dan menafkahkan sebahagian rezki yang Kami anugerahkan kepada mereka. (4) dan mereka yang beriman kepada kitab (Al Quran) yang telah diturunkan kepadamu dan Kitab-Kitab yang telah diturunkan sebelumnya, serta mereka yakin akan adanya (kehidupan) akhirat”.

Ayat diatas menjelaskan bahwa tipe kepribadian mukmin ditandai dengan beberapa cirri, yaitu individu yang aktif mendirikan sholat, mempercayai hal-hal ghaib, yaitu hal-hal metafisika yang mempunyai kekuatan, percaya kepada kitab-kitab yang telah diturunkan dan yakin akan adanya akhirat. Selain itu, tipe keribadian mukmin tidak hanya dilihat dari sisi aqidahnya saja, tetapi dilihat dari bagaimana seorang individu membina hubungan sosial dengan individu lain dan dengan lingkungannya.

Merujuk pada tipe kepribadian yang diinginkan oleh agama, Islam mempunyai sebuah ciri-ciri tipe kepribadian orang beriman. Ciri-ciri tersebut ssebenarnya merupakan satu kesatuan yang utuh dan sukar dipisahkan satu sama lain karena menyatu pada suatu kepribadian, yaitu kepribadian orang beriman (Aziz, 2005:116). Antara lain:

a. Aqidah.

Aqidah berasal dari *'aqoda*, *ya'qudu*, *'aqidatan* yang berarti keimanan, kepercayaan, atau tekad. Ilmu ini dibahas dalam ilmu Aqidah, ilmu tauhid, dan ilmu kalam, yaitu ilmu yang mengkaji tentang keimanan seseorang terhadap Allah

yang maha Esa dan dasar-dasar kehidupan beragama sebagaimana yang dijelaskan dalam surat Al-Baqoroh ayat 62:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَالَّذِينَ هَادُوا وَالنَّصْرَى وَالصَّبِيَّةَ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ  
وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُمْ أَجْرُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ ﴿٦٢﴾

Artinya: "Sesungguhnya orang-orang mukmin, orang-orang Yahudi, orang-orang Nasrani dan orang-orang Shabiin, siapa saja diantara mereka yang benar-benar beriman kepada Allah, hari kemudian dan beramal saleh, mereka akan menerima pahala dari Tuhan mereka, tidak ada kekhawatiran kepada mereka, dan tidak (pula) mereka bersedih hati".

b. Tujuan hidup.

Tujuan hidup dan pelaksanaan hidup akan menentukan nilai martabat dan tingkah laku manusia. Tingkah lakunya juga merupakan manifestasi dari pengejaran pemuasan biologis saja. Tetapi, umat Islam dengan hidayah Allah telah dibimbing untuk bertujuan hidup hanya untuk Allah SWT.

وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ وَذَلِكَ دِينُ الْقِيَمَةِ ﴿٥﴾

Artinya: "Padahal mereka tidak disuruh kecuali supaya menyembah Allah dengan memurnikan ketaatan kepada-Nya dalam (menjalankan) agama yang lurus, dan supaya mereka mendirikan shalat dan menunaikan zakat; dan yang demikian itulah agama yang lurus".(QS. Al-Bayyinah:5)

c. Pemikiran, segi pemikiran orang-orang beriman diantaranya diterangkan dalam ayat berikut:

وَمَا لَهُمْ بِهِ مِنْ عِلْمٍ إِنْ يَتَّبِعُونَ إِلَّا الظَّنَّ وَإِنَّ الظَّنَّ لَا يُغْنِي مِنَ الْحَقِّ شَيْئًا ﴿٢٨﴾

Artinya: "dan mereka tidak mempunyai sesuatu pengetahuanpun tentang itu. mereka tidak lain hanyalah mengikuti persangkaan sedang Sesungguhnya persangkaan itu tiada berfaedah sedikitpun terhadap kebenaran". (QS. An-Najm:28)

d. Kehidupan alam perasaan. ayat-ayat yang menjelaskan alam perasaan orang mukmin diantaranya adalah:

وَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِهِمْ لَوْ أَنْفَقْتَ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مَا أَلَّفْتَ بَيْنَ قُلُوبِهِمْ وَلَكِنَّ اللَّهَ أَلَّفَ بَيْنَهُمْ إِنَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٦٣﴾

Artinya: "dan yang mempersatukan hati mereka (orang-orang yang beriman). walaupun kamu membelanjakan semua (kekayaan) yang berada di bumi, niscaya kamu tidak dapat mempersatukan hati mereka, akan tetapi Allah telah mempersatukan hati mereka. Sesungguhnya Dia Maha gagah lagi Maha Bijaksana" .(QS. Al-Anfal:63.

e. Sikap,

Sebenarnya sukar memisahkan antara kehidupan alam perasaan dengan sikap. Sikap merupakan kecenderungan bertingkah laku yang didasari oleh hasrat, motivasi, pengalaman, dan kehidupan alam perasaan, sehingga pembahasan mengenai sikap dalam Al-Qur'an juga berhubungan dengan sikap. Diantaranya adalah:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ ﴿٢﴾

Artinya: "yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun". (QS.Al-Mulk:2.

Menurut Ilfi Nur Diana (2008:181) terdapat beberapa hadits yang berbicara tentang tujuh sifat dan sikap yang harus dipunyai seorang pemimpin agar dapat menjadi uswah hasanah bagi pengikutnya. Tujuh sifat tersebut antara lain:

a. Berakhlaq

Dalam Hadits riwayat Muslim:

حَدَّثَنِي مُحَمَّدُ بْنُ حَاتِمٍ بْنِ مَيْمُونٍ حَدَّثَنَا ابْنُ مَهْدِيٍّ عَنْ مَعَاوِيَةَ بْنِ صَالِحٍ عَنْ عَبْدِ الرَّحْمَانَ بْنِ جَبْرِ بْنِ نَفِيرٍ عَنْ أَبِيهِ عَنِ التَّوَّاسِ بْنِ سَمْعَانَ الْأَنْصَارِيِّ قَالَ سَأَلْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنِ الْبِرِّ وَالْإِثْمِ فَقَالَ الْبِرُّ حَسَنُ الْخَلْقِ وَالْإِثْمُ مَا حَاكَ فِي صَدْرِكَ وَكَرِهْتَ أَنْ يُطْلَعَ عَلَيْهِ النَّاسُ

Nawas bin Siman al-Anshari berkata: “Saya bertanya pada Rasulullah SAW tentang yang terpuji dan tercela, terpuji adalah akhlaq yang baik, yang tercela adalah sesuatu yang meresahkan hati yang tidak ingin diketahui orang lain.”

Hadits riwayat Darimi:

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ يُزَيْدٍ حَدَّثَنَا سَعِيدُ بْنُ أَبِي أَيُّوبَ قَالَ حَدَّثَنِي مُحَمَّدُ بْنُ عَجَلَانَ عَنْ الْقَعْقَاعِ بْنِ حَكِيمٍ عَنْ أَبِي صَالِحٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَكْمَلَ الْمُؤْمِنِينَ إِيمَانًا أَحْسَنَهُمْ خَلْقًا

Rasulullah SAW bersabda: “Paling sempurna orang yang beriman adalah yang terbaik akhlaqnya.”

#### b. Jujur dan Terpercaya

Hadits riwayat Bukhori:

حَدَّثَنَا عَثْمَانُ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ حَدَّثَنَا جَرِيرٌ عَنْ مَنْصُورٍ عَنْ أَبِي وَائِلٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِنَّ الصِّدْقَ يَهْدِي إِلَى الْبِرِّ وَإِنَّ الْبِرَّ يَهْدِي إِلَى الْجَنَّةِ وَإِنَّ الرَّجُلَ لِيَصْدَقَ حَتَّى يَكُونَ صِدْقًا وَإِنَّ الْكُذْبَ يَهْدِي إِلَى الْفَجْوَرِ وَإِنَّ الْفَجْوَرَ يَهْدِي إِلَى النَّارِ وَإِنَّ الرَّجُلَ لِيَكْذِبَ حَتَّى يَكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ كَذَابًا

Nabi SAW bersabda: “Kejujuran mendatangkan kebaikan, kebaikan menunjukkan ke surga, sesungguhnya seorang berbuat jujur hingga menjadi orang yang jujur. Kebohongan menunjukkan kejelekan, kejelekan menunjukkan ke neraka, ada orang yang pasti berbohong sehingga ditulis oleh Allah sebagai pembohong.”

Hadits riwayat Ibnu Majah:

حَدَّثَنَا أَحْمَدُ بْنُ سِنَانٍ حَدَّثَنَا كَثِيرٌ بْنُ هِشَامٍ حَدَّثَنَا كَثُومٌ بْنُ جَوْشَنِ الْقَشِيرِيِّ عَنْ  
 أَيُّوبَ عَنْ نَافِعٍ عَنْ ابْنِ عَمْرٍو قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ التَّاجِرُ الْأَمِينُ  
 الصَّدُوقُ الْمَسْلُومُ مَعَ الشَّهَدَاءِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ

Rasulullah SAW bersabda: “Pedagang yang terpercaya, jujur dan muslim bersama syuhada’ di hari kiamat.”

c. Terbuka

Hadits riwayat Bukhori:

حَدَّثَنَا عَلِيُّ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ حَدَّثَنَا سَفِيَانُ عَنْ إِسْمَاعِيلَ عَنْ قَيْسِ سَمِعْتُ جَرِيرًا رَضِيَ اللَّهُ  
 عَنْهُ يَقُولُ بَايَعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَلَى شَهَادَةِ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَنَّ  
 مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَالسَّمْعَ وَالطَّاعَةَ وَالتَّصَحُّحَ لِكُلِّ مُسْلِمٍ

Jarir berkata: “Saya baiat pada Rasul membaca syahadat, melakukan sholat, mengeluarkan zakat, mendengarkan dan taat serta saling menasihati (menghendaki yang terbaik) sesama muslim.”

d. Mampu Mengendalikan Diri/Tidak Tamak

حَدَّثَنَا يَحْيَى بْنُ يَحْيَى قَالَ قَرَأْتُ عَلَى مَالِكٍ عَنْ أَبِي الزِّنَادِ عَنِ الْأَعْرَجِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ أَنَّهُ  
 قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ طَعَامُ الْإِثْنَيْنِ كَافِي الثَّلَاثَةِ وَطَعَامُ الثَّلَاثَةِ كَافِي  
 الرَّابِعَةِ

Rasulullah SAW bersabda: “Makanan dua orang cukup untuk tiga orang, makanan tiga orang cukup untuk empat orang.”

e. Mengembangkan Orang Lain

Hadits riwayat Bukhori:

حَدَّثَنَا أَدَمُ بْنُ أَبِي إِيسَى قَالَ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ أَبِي السَّفَرِ وَإِسْمَاعِيلَ بْنِ أَبِي خَالِدٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْمُسْلِمُ مَنْ سَلِمَ الْمُسْلِمُونَ مِنْ لِسَانِهِ وَيَدِهِ وَالْمُهَاجِرُ مَنْ هَجَرَ مَا نَهَى اللَّهُ عَنْهُ قَالَ أَبُو عَبْدِ اللَّهِ وَقَالَ أَبُو مُعَاوِيَةَ حَدَّثَنَا دَاوُدُ هُوَ ابْنُ أَبِي هِنْدٍ عَنْ غَامِرٍ قَالَ سَمِعْتُ عَبْدَ اللَّهِ يَعْزِي ابْنَ عَمْرٍو عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَقَالَ عَبْدُ الْأَعْلَى عَنْ دَاوُدَ عَنْ غَامِرٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ

Nabi SAW bersabda: *“Muslim yang sempurna adalah orang yang menyelamatkan muslim dari bahaya lisan, tangannya, muhajir adalah orang yang hijrah dari apa yang dilarang oleh Allah.”*

حَدَّثَنَا مُسَدَّدٌ قَالَ حَدَّثَنَا يَحْيَى عَنْ شُعْبَةَ عَنْ قَتَادَةَ عَنْ أَنَسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَعَنْ حُسَيْنِ الْمَعْلَمِ قَالَ حَدَّثَنَا قَتَادَةُ عَنْ أَنَسٍ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ لَا يُؤْمِنُ أَحَدُكُمْ حَتَّى يُحِبَّ لِأَخِيهِ مَا يُحِبُّ لِنَفْسِهِ

Nabi SAW bersabda: *“Tidak dikatakan beriman sempurna seseorang di antar kamu sampai mencintai saudaranya akan sesuatu yang dicintai untuk dirinya.”*

#### f. Pelayanan

Hadits riwayat Turmudzi:

حَدَّثَنَا قُتَيْبَةُ حَدَّثَنَا اللَّيْثُ عَنْ ابْنِ عَجْلَانَ عَنِ الْقَعْقَاعِ بْنِ حَكِيمٍ عَنْ أَبِي صَالِحٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمُسْلِمُ مَنْ سَلِمَ الْمُسْلِمُونَ مِنْ لِسَانِهِ وَيَدِهِ وَالْمُؤْمِنُ مَنْ أَمِنَهُ النَّاسُ عَلَى دِمَائِهِمْ وَأَمْوَالِهِمْ قَالَ أَبُو عِيْسَى هَذَا حَدِيثٌ حَسَنٌ صَحِيحٌ

Rasulullah SAW bersabda: *“Muslim yang sempurna adalah orang yang menyelamatkan muslim dari bahaya lisan dan tangannya, mukmin adalah orang yang member aman pada mukmin lainnya atas hjarta dan darahnya.”*

حَدَّثَنَا عَلِيُّ بْنُ عِيَّاشٍ حَدَّثَنَا أَبُو غَسَّانٍ مُحَمَّدُ بْنُ مَطْرَفٍ قَالَ حَدَّثَنِي مُحَمَّدُ بْنُ  
الْمُنْكَدِرِ عَنْ جَابِرِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ  
رَحِمَ اللَّهُ رَجُلًا سَمَحًا إِذَا بَاعَ وَإِذَا اشْتَرَى وَإِذَا اقْتَضَى

Hadits riwayat Bukhori:

Rasulullah SAW bersabda: “Allah merahmati seseorang yang ramah ketika menjual, membeli, dan membayar hutang.”

#### g. Mempermudah

Hadits riwayat Turmudzi:

حَدَّثَنَا قُتَيْبَةُ حَدَّثَنَا أَبُو عَوَّانَةَ عَنِ الْأَعْمَشِ عَنْ أَبِي صَالِحٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ  
اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَنْ نَفَسَ عَنْ مُؤْمِنٍ كَرْبَةً مِنَ الدُّنْيَا نَفَسَ اللَّهُ عَنْهُ كَرْبَةً  
مِنْ كَرْبِ الْآخِرَةِ وَمَنْ سَتَرَ عَلَى مُسْلِمٍ سِتْرَهُ اللَّهُ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ وَاللَّهُ فِي عَوْنِ الْعَبْدِ  
مَا كَانَ الْعَبْدُ فِي عَوْنِ أَخِيهِ

Rasulullah SAW bersabda: *Barang siapa yang menghilangkan kesulitan dunia sesama mukmin maka Allah akan menghilangkan kesulitannya di akherat, barang siapa yang menutup aib seorang muslim maka Allah akan menutupi aibnya di dunia dan akherat, Allah akan menolong hamba-Nya selamaia menolong saudaranya.*”

## 2.3. Teori Kinerja

### 2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Jadi pengertian kinerja adalah, “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2001). Sedangkan definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusriyanto (1991:3)

adalah: “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

Menurut Hasibuan (1990) kinerja adalah, “suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu”. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan dan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Meningkat atau tidaknya kinerja tergantung kepada kemampuan kerja yang diwujudkan apakah sesuai atau tidak dengan tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan.

Hal senada juga dikemukakan oleh Bernardin dan Russel (1993) dalam Ach. Sani S dan Mashuri Mahfudz (2010:282) kinerja adalah, “catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Jadi kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dalam periode tertentu”.

### **2.3.2. Pengukuran Kinerja**

Dalam organisasi pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan untuk membandingkan output atau hasil yang telah dicapai. Untuk melihat kinerja terdapat beberapa perbedaan di antara para ahli untuk mengukurnya. Mangkunegara (2007:47) mengartikan pengukuran kinerja sebagai tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi,

pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan perusahaan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian.

Menurut Dharma (1991) dalam Ach. Sani S dan Mashuri Mahfudz (2010:282) memberikan tolok ukur terhadap kinerja, yaitu:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan.

Sedangkan Swasto (1996) mengemukakan bahwa pengukuran penilaian kinerja secara umum didasarkan pada:

- a. Kuantitas kerja, yaitu seberapa besar hasil yang dicapai bila dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.
- b. Kualitas kerja, yaitu mutu hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu sejauh mana pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawabnya.
- d. Pendapat atau pernyataannya, yaitu adanya kebebasan untuk memberikan saran, masukan dan kritikan terhadap organisasi.
- e. Keputusan yang diambil, yaitu adanya keberanian untuk melakukan pengambilan keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- f. Perencanaan kerja, yaitu adanya peran serta karyawan dalam memberikan konsep dan rencana kerja.
- g. Organisasi kerja, yaitu adanya spesialisasi tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan baik secara kelompok maupun individu.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2004) dalam Ach. Sani S dan Mashuri Mahfudz (2010:285), mengatakan bahwa terdapat 5 (lima) elemen yang menjadi ukuran kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas dari hasil.
2. Kualitas dari hasil.
3. Ketepatan waktu dari hasil.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan bekerja sama.

### **2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja**

Factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah factor kemampuan (*ability*) dan factor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2000:67) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Penjelasan:

- a. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*).

Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengarjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

#### b. Factor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Timple (1992:31) dalam Mangkunegara (2007:15), factor-faktor kinerja terdiri dari factor internal dan eksternal. Factor internal (*dispositional*) yaitu factor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan factor eksternal yaitu factor-faktor yang mempegaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungannya. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Factor internal dan factor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Factor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah factor individu dan factor lingkungan kerja organisasi.

#### **2.3.4. Kosep Kinerja dalam Perspektif Islam**

Islam adalah ajaran yang mendorong umatnya untuk memiliki semangat kerja dan beramal serta menjauhkan dari sikap malas. Artinya setiap pekerjaan yang dilakukan dilaksanakan dengan sadar dalam kerangka mencari ridlo Allah semata dan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan ikhrawi yang

berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-An'am ayat 132.

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

Artinya: "dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan."

Bagi kaum muslimin, bekerja dalam rangka mendapatkan rezeki yang halal dan memberikan kemanfaatan yang sebesar-besarnya bagi masyarakat merupakan bagian dari ibadah. Hal ini sesuai dengan firman Allah surat At-Taubah:105.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Ciri utama dari orang-orang mukmin yang akan berhasil dalam hidupnya adalah kemampuannya untuk meninggalkan perbuatan yang melahirkan kemalasan (tidak produktif) dan gantinya dengan amalan yang bermanfaat.

Ahmad:

حَدَّثَنَا أَبُو عَامِرٍ الْعَقَدِيُّ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ عَمَارٍ قَالَ سَمِعْتُ سَعِيدَ الْمَقْبُورِيِّ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ خَيْرُ الْكَسْبِ كَسْبُ يَدِ الْعَمَلِ إِذَا نَصَحَ

Artinya: "Usaha yang paling baik adalah hasil karya seseorang dengan tangannya jika ia jujur (bermaksud baik)."

حَدَّثَنَا اسْوَدُ بْنُ عَامِرٍ قَالَ حَدَّثَنَا شَرِيكَ عَنْ وَاثِلٍ عَنْ جَمِيعِ بْنِ عَمِيرٍ عَنْ خَالِهِ قَالَ سَأَلَ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ أَفْضَلِ الْكَسْبِ فَقَالَ بَيْعَ مَبْرُورٍ وَعَمَلَ الرَّجُلِ بِيَدِهِ  
 Artinya: “ Nabi ditanya tentang usaha yang paling utama, beliau menjawab:”  
*jual beli yang baik dan usaha seseorang dengan tangannya sendiri.*”

Hadits diatas menjelaskan bahwa betapa penting usaha yang berasal dari jerih payahnya sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa keduanya saling berkaitan dalam mencapai hasil yang terbaik dalam melakukan usaha. Untuk itu dibutuhkan sebuah keterampilan dan pikiran-pikiran yang kreatif dan inovatif dalam menjalankan kinerjanya sebagai seorang karyawan.

#### **2.4. Hubungan antara Tipe Kepribadian dengan Kinerja Karyawan**

Kepribadian adalah pengaturan dinamis yang tersembunyi dalam diri seseorang yang merupakan system yang akan menciptakan susunan karakteristik tingkah laku, pikiran, dan perasaan seseorang. Kepribadian juga diartikan sebagai kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas seseorang. Kepribadian merupakan kesatuan psikofisik yang sifatnya unik dan dinamik yang didalamnya terkandung kebiasaan-kebiasaan dan sikap-sikap yang sangat berguna dalam menghadapi dan menyesuaikan tuntutan hidup dan kehidupan seseorang (Hadjam, 1997).

Kepribadian mewakili karakteristik seseorang yang dicatat untuk susunan yang tepat dari perasaan, pikiran dan tingkah laku. Kepribadian merupakan definisi yang sangat luas yang akan memusatkan kedalam banyak aspek perbedaan seseorang. Pada waktu yang sama kepribadian menyarankan kepada

kita untuk mengikuti susunan tetap dari tingkah laku dan kualitas yang tersembunyi pada seseorang.

Sifat atau ciri merupakan bagian yang membentuk kepribadian dan merupakan petunjuk serta sumber keunikan individu. Sifat atau ciri dapat diduga sebagai pengarah perilaku individu yang konsisten dan khas (Hasibuan, 2001). Ciri dan sifat merupakan suatu struktur mental yang nyata-nyata dimiliki oleh setiap orang dan tidak hanya berupa deskripsi yang dapat diamati dari luar. Suatu ciri dan sifat bersifat menetap dan sekaligus merupakan kecenderungan perilaku yang tampak keluar (Sugiyanto dan Sunaryo, 1980).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang terjadi karena adanya perjanjian hubungan kerja, kinerja karyawan juga dipandang sebagai campuran dari kenyataan yang dihubungkan oleh suatu gagasan. Kinerja karyawan mewakili pengumpulan tingkah laku yang terjadi melebihi waktu, konteks dan orang. Kinerja karyawan juga menggambarkan standar atau dasar eksternal yaitu kumpulan khas oleh suatu perusahaan dan dinilai oleh manajer tenaga kerja (Kreitner dan Angora, 2001). Seorang karyawan yang mempunyai sikap mendukung atau memihak terhadap suatu pekerjaan berarti mempunyai sikap yang terarah positif terhadap pekerjaan tersebut, sebaliknya seorang karyawan yang tidak memihak atau tidak mendukung suatu pekerjaan berarti mempunyai sikap yang terarah negative terhadap pekerjaannya.

Seseorang mungkin sering tidak menyadari motivasi yang melatar belakangi masalah tingkah laku mereka ditempat kerja. Masalah tingkah laku sering menggambarkan keinginan mereka yang harus ditindak lanjuti. Berbagai

pandangan bahwa seseorang terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan yang mereka rasakan mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil. Berdasarkan hal tersebut muncul suatu teori yang menyatakan bahwa keyakinan seorang tenaga kerja untuk bekerja didukung oleh pemikiran bahwa mereka adalah seseorang yang diperlukan di tempat kerja.

## 2.5. Model Konseptual

Penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasional kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif yang data-datanya numerikal dan diolah dengan menggunakan metode statistik. Sedangkan jenis penelitian ini adalah korelasional, yaitu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

Rancangan penelitian dapat dijelaskan dengan gambar dibawah ini:

**Gambar 2.1 Model Konseptual**



## 2.6. Model Hipotesis

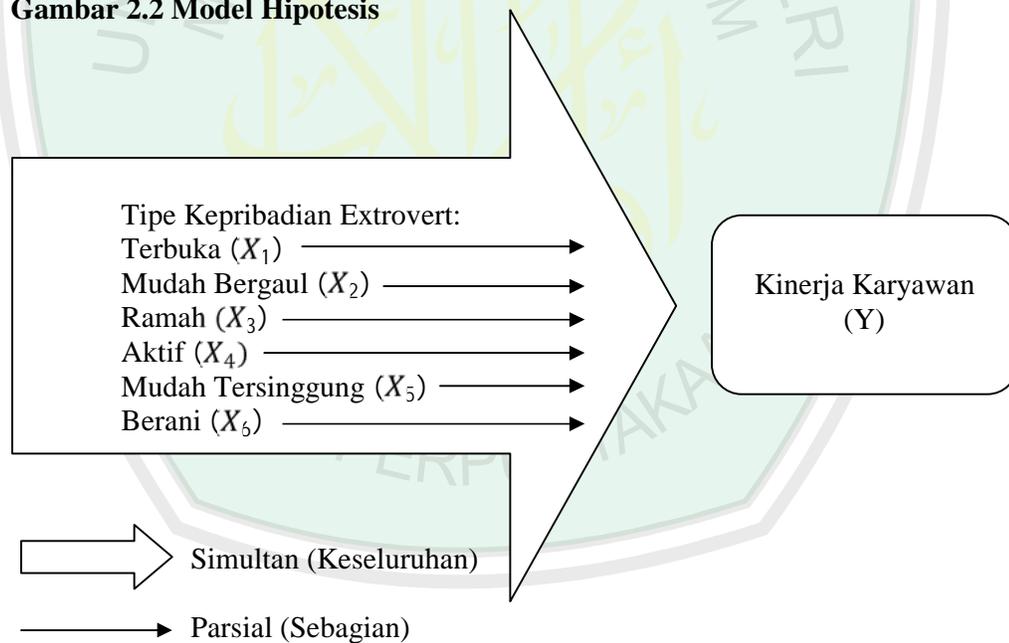
Hipotesis Penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Dalam rangkaian langkah-langkah penelitian yang disajikan dalam bab ini hipotesis itu merupakan rangkuman dari kesimpulan-kesimpulan teoritis yang diperoleh dari penelaahan kepustakaan. Hipotesis merupakan jawaban terhadap masalah penelitian yang secara

teoretis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya (Suryabrata, 2003:21).

Sesuai dengan teori yang telah diuraikan maka anggapan sementara dari penelitian ini adalah kepribadian pemimpin pada perusahaan sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan dan dapat berakibat pada peningkatan kualitas pada perusahaan sehingga perusahaan mengalami peningkatan mutu dan hasil sesuai dengan target.

Agar variabel tersebut dapat diamati dan diukur, maka perlu dijabarkan lebih lanjut kedalam bentuk hipotesis:

**Gambar 2.2 Model Hipotesis**



## 2.7. Hipotesis Penelitian

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan tipe kepribadian extrovert pemimpin secara simultan terhadap kinerja karyawan

2. Diduga ada pengaruh yang signifikan tipe kepribadian pemimpin secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga variabel ramah yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

