

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja organisasi pemerintahan dalam organisasi pemerintahan/publik di Indonesia, merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi pemerintahan yaitu berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*), bukan untuk mencari laba (*non profit oriented*). Kinerja karyawan dalam suatu organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan untuk pekerjaan mereka dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Nizamuddin, 2018). Berdasarkan pandangan masyarakat secara umum, salah satu tantangan besar organisasi pemerintahan saat ini adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini instansi pemerintahan diidentikkan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit dan penuh dengan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Kinerja adalah hasil atau keseluruhan tingkat kesuksesan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau kriteria target (Purwadi, 2020). Kinerja mengacu pada hasil dan perilaku yang dinilai dari beberapa kriteria atau standar mutu kerja. Persoalan mutu berkaitan dengan baik buruknya hasil kerja karyawan. Jika hasil kerja sudah sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh organisasi, maka kinerja pegawai tergolong baik. Sebaliknya jika hasil kerja tidak

memberikan hasil yang sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan, maka kinerja pegawai tergolong buruk. Sesuai dengan *goal setting theory* kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Kantor desa adalah suatu tempat dimana digunakan oleh pemerintah desa terkait untuk melaksanakan kegiatan administrasi. Kegiatan administrasi yang diproses antara lain ialah pembuatan surat pengantar kependudukan seperti surat pengantar akta kelahiran, akta kematian, akta perkawinan, akta perceraian, SKTU (Surat Keterangan Tempat Usaha), dll. Kantor Desa Dauh Puri Klod merupakan suatu instansi pemerintahan yang memiliki 37 orang pegawai dan mewilayahi 11 dusun yang terdiri dari Dusun Ekasila, Dusun Batu Bintang, Dusun Bumi Banten, Dusun Bumi Kerthi, Dusun Bumi Shanti, Dusun Bumi Asri, Dusun Bumi Sari, Dusun Sanglah Barat, Dusun Sanglah, Dusun Sanglah Utara, dan Dusun Sanglah Timur. Target yang dimiliki oleh Kantor Desa Dauh Puri Klod adalah melakukan kegiatan administrasi secara cepat, tepat, dan akurat.

Menurut observasi awal yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa pegawai pada Kantor Desa Dauh Puri Klod belum seluruhnya melakukan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugasnya dan kurang melakukan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, misalnya masih ada pekerjaan yang terkadang penyelesaiannya tidak tepat waktu dan beberapa target tidak tercapai hal ini dikarenakan masih ada pegawai desa yang menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pelayanan terhadap masyarakat tertunda dan lain sebagainya. Kinerja pegawai pada Kantor Desa Dauh Puri Klod, Denpasar dapat

dilihat dari Data Penyelesaian Pengurusan Administrasi di Kantor Desa Dauh Puri Klod, Denpasar pada Tahun 2019-2021 yang disajikan dalam Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Data Penyelesaian Pengurusan Administrasi di Kantor Desa
Dauh Puri Klod, Denpasar pada Tahun 2019-2021

No	Tahun	Target	Realisasi
1	2019	100%	82,3%
2	2020	100%	74,8%
3	2021	100%	84,9%

Sumber : Kantor Desa Dauh Puri Klod, Denpasar

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa penyelesaian administrasi di Kantor Desa Dauh Puri Klod, Denpasar pada tahun 2019-2021 terdapat penyelesaian yang belum mencapai target. Realisasi penyelesaian administrasi paling rendah terjadi pada tahun 2020 yaitu dengan persentase 74,8%. Hal tersebut mengindikasikan adanya penurunan kinerja. Hal ini diduga disebabkan karena kepemimpinan yang tidak baik, budaya organisasi yang tidak kuat dan tidak baiknya karakteristik individu pegawai pada Kantor desa Dauh Puri Klod, Denpasar.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan profesional salah satu faktor yang cocok untuk diterapkan dalam lingkungan kerja ialah kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan berasal dari kata "*to lead*" yang berarti memimpin atau menunjukkan, sedangkan "*leader*" adalah pemimpin atau orang yang menunjukkan jalan, dapat pula berarti mengepalai suatu pekerjaan (Andrew, 2014). Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat menentukan strategi, mampu membuat rencana, dan bisa menjadi motivator bagi bawahan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien (Purwadi, 2020). Peran

kepemimpinan sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi dalam memotivasi karyawan agar memiliki semangat kerja yang tinggi.

Menurut Sutikno (2014) “Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya”. Kepemimpinan merupakan kunci dalam kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri, karena pimpinan merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan yang baik akan membawa iklim perusahaan yang baik, dimana karyawan akan memberikan hasil kerja yang maksimal yang ditunjukkan dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya. Sebaliknya, kepemimpinan yang tidak baik akan membawa iklim perusahaan yang tidak baik pula. Hal ini akan ditunjukkan dengan sikap mental karyawan yang kurang bersemangat dan gairah kerja karyawan yang rendah. Keadaan seperti ini akan menyebabkan ketidakseimbangan dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Menurut observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Desa Dauh Puri Klod, Denpasar ditemukan bahwa kepemimpinan di Kantor Desa Dauh Puri Klod masih dirasa kurang optimal. Seperti pengarahannya tidak jelas, dan tidak adanya petunjuk dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang baik. Karena pengarahannya yang dilakukan tidak baik maka berakibat kepada kinerja pegawai yaitu pegawai bekerja tidak sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan Afandi dan Bahri (2020) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya jika kepemimpinan lebih ditingkatkan lagi maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya dan Pasaribu (2019) menemukan kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan bahkan kinerja karyawan cenderung meningkat walaupun kepemimpinan tidak meningkat.

Selain kepemimpinan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Dalam proses pencapaian tujuan organisasi, tentu akan dipengaruhi oleh perilaku individu yang berkepentingan untuk mewujudkan tujuan pribadi maupun kelompoknya. Perilaku dari individu dan kelompok yang beragam mendorong penetapan suatu norma yang dapat mengakomodasi berbagai kepentingan individu dan kelompok untuk bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi. Suatu norma atau pedoman yang digunakan organisasi untuk melakukan aktivitasnya inilah yang kemudian disebut dengan budaya organisasi.

Menurut Pasaribu (2015) Budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Khair dkk, (2016) pada umumnya budaya perusahaan menjelaskan keberadaan sesuatu yang khas serta bagaimana semua hal dikerjakan dalam perusahaan. Budaya perusahaan adalah setiap aspek virtual yang ada dalam perusahaan yang mempengaruhi cara

pengambilan keputusan, hal-hal apa yang diputuskan, keberadaan struktur, sistem-sistem bagaimana proses bisnis didesain dan dijalankan, serta sikap dan perilaku para pimpinan dan karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di Kantor Desa Dauh Puri Klod, Denpasar ditemukan bahwa beberapa pegawai tidak melaksanakan budaya organisasi seperti dilihat dari tingkat kehadiran masih terdapat pegawai desa yang berangkat dan pulang kantor tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan, masih terdapat pegawai desa pada saat jam kerja masih ada yang keluar kantor tanpa izin. Hal tersebut disebabkan karena kurang pedulinya pegawai dengan budaya yang telah diterapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ainanur dan Tirtayasa (2018) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya perusahaan dapat menguatkan budaya organisasi guna peningkatan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tartika, dkk (2017) yang menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya memiliki budaya organisasi yang tinggi dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang sangat berpengaruh besar terhadap sebuah perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maabuat (2016) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah karakteristik individu pegawai, dimana karakteristik individu memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai.

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Menurut James (2012 : 87), karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Setiap pegawai mempunyai karakteristik yang berbeda-beda yang disebabkan oleh beberapa hal, misalnya latar belakang sikap, kemampuan, minat dan faktor lainnya dari pegawai itu sendiri. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi.

Thoha (2012) menjelaskan karakteristik individu merupakan pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain dari setiap orang. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Menurut Rahmat dan Anna (2017), karakteristik individu didalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda. Menurut Robbins (2012), karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Hasibuan (2013) mendefinisikan “karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan”.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di Kantor Desa Dauh Puri Klod, Denpasar ditemukan bahwa kinerja pegawai Kantor Desa Dauh Puri Klod kurang maksimal karena terdapat permasalahan pada karakteristik individu yang ada seperti tidak adanya inisiatif untuk saling membantu atau menolong antar pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati, dkk (2020) adalah karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu dapat memengaruhi peningkatan

kinerja pegawai kearah yang lebih tinggi. Namun penelitian Hajati, dkk (2018) menemukan hasil yang berbeda yaitu tidak terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

Berbagai permasalahan yang terjadi di kantor desa Dauh Puri Klod, diduga karena kepemimpinan, budaya organisasi, dan karakteristik individu kurang maksimal. Dari permasalahan yang ada, maka perlu dilakukan penelitian agar kinerja pegawai dapat lebih baik dan desa dapat lebih maju. Berdasarkan observasi awal dan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Dauh Puri Klod, Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Uraian di atas menyatakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi serta karakteristik individu mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan, budaya organisasi yang kuat dan baiknya karakteristik individu para pegawai akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan karakteristik individu merupakan faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan bergairah dan semangat kerja yang tinggi.

Dengan demikian dapat dirumuskan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Dauh Puri Klod, Denpasar?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Dauh Puri Klod, Denpasar?

3. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Dauh Puri Klod, Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Dauh Puri Klod, Denpasar.
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Dauh Puri Klod, Denpasar.
3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Dauh Puri Klod, Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya untuk mengkaji dan memastikan *goal setting theory* dapat dilakukan dengan memberikan bukti secara empiris pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perangkat desa untuk pengelolaan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai goal setting, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*. Dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang

mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11).

Komitmen harus ada dalam goal setting. Komitmen terhadap goal nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada performance. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goals* rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Ginting dan Ariani dalam Matana (2017:11) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Sinambela (2018:481), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk

meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018:99). Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik, atau sebaliknya memutus hubungan kerja jika performa karyawan tidak sesuai harapan.

Kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mathis dan Jackson, 2012). Sutrisno (2012), menyimpulkan kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan bersama oleh organisasi.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas mengenai istilah dan definisi dari sebuah kinerja maka dapat kita simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pekerja dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan, artinya apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempatnya bekerja.

2.2.2 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Kinerja yang baik atau tidak dapat di analisis melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Busro, 2020 : 94), yaitu

1. Kepuasan kerja
2. Tingkat imbalan
3. Keterampilan
4. Kemampuan afeksi
5. Kreativitas individu

2.2.3 Standar Kinerja Pegawai

Standar kinerja yang baik menurut Bandari (2018:19) memiliki kriteria yaitu :

1. Dapat dicapai: sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan.
2. Ekonomis: biaya rendah/wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup.
3. Dapat diterapkan: sesuai kondisi yang ada. Jika terjadi perubahan kondisi, harus dibangun standar yang setiap saat dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada.
4. Konsisten: akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhan fungsi organisasi.

5. Menyeluruh: mencakup semua aktivitas yang saling berkaitan.
6. Dapat dimengerti: diekspresikan dengan mudah jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi/kekaburan, instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap.

2.2.4 Peningkatan Kinerja Pegawai

Dalam rangka peningkatan kinerja, menurut Mangkunegara (2018) adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan.
3. Harga yang harus dibayar bila tidak ada kegiatan.
4. Harga yang harus dibayar bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kinerja.
5. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri.
6. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
7. Melakukan rencana tindakan tersebut.
8. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
9. Mulai dari awal apabila perlu.

2.2.5 Indikator Kinerja Pegawai

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan dibutuhkan ukuran yang membantu penilaian lebih mudah dilakukan. (Indahingwati & Nugroho, 2020 : 24) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama. Indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan mengacu pada jumlah target hasil yang dilakukan oleh pekerja dalam satu jam kerja, serta melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah ketentuan aktivitas yang harus diselesaikan
2. Kualitas pekerjaan yang mana fokus pada pekerjaan sudah sesuai dengan ketentuan atau persyaratan yang diberikan
3. Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang mana pada jenis pekerjaan tertentu perlu diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya
4. Kehadiran merujuk pada datang pada waktunya dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ada atau telah ditentukan
5. Kerja sama yang mana dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan beberapa orang dalam jenis pekerjaan tertentu

Menurut (Edy, 2016) terdapat enam indikator yang dapat mewakili kinerja karyawan, yaitu hasil kerja, pengetahuan terhadap pekerjaan, inisiatif, sikap, serta disiplin. Hal itu dapat diperjelas melalui penjelasan sebagai berikut:

1. Hasil kerja ialah tingkat kualitas dan kuantitas yang telah dihasilkan oleh para karyawan

2. Pengetahuan terhadap pekerjaan menjadi sebuah pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang mana akan mempengaruhi kuantitas dari hasil kerja
3. Inisiatif yang mana kemampuan karyawan dalam menentukan sesuatu dan mengerjakan sesuatu selama masa pengerjaan tugasnya
4. Sikap ialah semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan
5. Disiplin terkait dengan waktu dan absensi yang mana terlihat dari waktu dan tingkat kehadiran karyawan

Berdasarkan penjelasan indikator kinerja pegawai dari para ahli di atas, indikator kinerja pegawai yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah enam indikator menurut Edy (2016) yaitu hasil kerja, pengetahuan terhadap pekerjaan, inisiatif, sikap, serta disiplin.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian kepemimpinan

Menurut Kartono (2018:34) kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut Thoha (2017:49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Rivai (2018: 64) menyatakan gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan,

sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2017:219) dalam hubungannya dengan kinerja dijelaskan bahwa corak atau gaya kepemimpinan seorang manajer berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar disertai dengan keinginan karyawan maka akan menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa memengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan instansi.

2.3.2 Sifat – Sifat Kepemimpinan

Edwin Ghiselli mengemukakan teori mereka tentang teori kesifatan atau sifat kepemimpinan (Handoko, 1995, p.297). Edwin Ghiselli mengemukakan 6 (enam) sifat kepemimpinan, yaitu :

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (supervisory ability) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
4. Ketegasan, atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.

5. Kepercayaan diri, atau pandangan pada diri sehingga mampu menghadapi masalah.
6. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menentukan cara-cara baru atau inovasi.

2.3.3 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Nawawi dan Madani (2016) secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan adalah sebagai berikut.

1. Fungsi Instruktif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai pengambil keputusan itu memerintahkan pelaksanaannya pada orang yang dipimpin.

2. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah, meskipun pelaksanaannya sangat tergantung dari pihak pimpinan.

3. Fungsi Partisipasi

Fungsi ini tidak sekedar berlangsung dan bersifat dua arah, meskipun pelaksanaannya sangat tergantung dari pihak pimpinan.

4. Fungsi Delegasi.

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menciptakan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi ini cenderung bersifat komunikasi satu arah, meskipun tidak mustahil untuk dilakukan dengan cara komunikasi dua arah Fungsi pengendalian bermaksud bahwa pemimpin yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

2.3.4 Metode Kepemimpinan

Menurut Sujatno (2017: 9), metode yang digunakan untuk mengarahkan bawahan agar mau melakukan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab adalah sebagai berikut.

1. Metode Persuasif (Pembujukan).

Dengan cara pembujukan untuk mempengaruhi atau membawa ke arah kesadaran untuk melakukan kewajibannya tanpa disadarinya.

2. Metode Implikatif (Melibatkan).

Dengan cara dialog dalam rangka mencapai sasaran yang diinginkan.

3. Metode Sugestif (Menganjurkan).

Cara mempengaruhi bawahan untuk melakukan sesuatu dengan memberikan saran-saran dan harapan-harapan

4. Metode diskusi.

Dengan cara dialog antara pimpinan dengan bawahan

5. *Advice* (Nasehat).

Dengan cara memberikan nasehat kepada bawahan terhadap tujuan yang akan dicapai organisasi.

6. *Induecement* (Memaksa).

Dengan memberikan dorongan atau tekanan kepada bawahan agar mau melaksanakan perintah atau harapan pemimpin. //

7. Komando.

Dengan cara lebih keras melalui perintah atau paksaan untuk melaksanakan perintah atau tugas tanpa ada alternatif lain.

2.3.5 Indikator Kepemimpinan

Pemimpin besar yang berhasil bukanlah orang yang tidak memiliki kelemahan, melainkan orang yang mampu membangun kekuatan diri untuk menampilkan keberhasilan dan keunggulannya. Ada sejumlah indikator yang menunjukkan keberhasilan pemimpin menurut Tjuju dan Siswanto (2012 :169) yaitu :

1. Memiliki akuntabilitas tinggi untuk memelopori perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti.
2. Terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi interpersonal yang positif.
3. Membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan.
4. Berani menghadapi tantangan.
5. Proaktif menyambut peluang.
6. Belajar dari pengalaman, stabil memperbaiki kesalahan.
7. Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan SDM.
8. Mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional.
9. Memanfaatkan *hallo effect* untuk membangun *networking*.

Menurut Kartono (2017 : 13) indikator gaya kepemimpinan menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan

Bawahan Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Berdasarkan penjelasan indikator kepemimpinan dari para ahli di atas, indikator kepemimpinan yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah enam indikator menurut Kartono (2017 : 13) yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosi.

2.4 Budaya Organisasi

2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012,p.374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang

ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai - nilai (*values*), keyakinan - keyakinan, asumsi - asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Darodjat, 2015:236).

Robbins & Judge (2015:355) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan yang lain. Budaya organisasi adalah suatu system nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma yang dianut oleh anggota dan menjadi pedoman dalam membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan karyawan untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan.

2.4.2 Elemen Budaya Organisasi

Menurut Denison dalam Mangkunegara (2012:115) elemen budaya organisasi, antara lain: Nilai - nilai, keyakinan dan prinsip - prinsip dasar, dan

praktek - praktek manajemen serta perilaku. Serta Schein dalam Mangkunegara (2012:115) yaitu : pola asumsi dasar bersama, nilai dan cara untuk melihat, berfikir dan merasakan, dan artefak. Terlepas dari adanya perbedaan seberapa banyak elemen budaya organisasi dari setiap ahli, secara umum elemen budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok, yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat perilaku :

1. Elemen Idealistik

Elemen idealistik umumnya tidak tertulis, bagi organisasi yang masih kecil melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai - nilai individual pendiri atau pemilik organisasi dan menjadi pedoman untuk menentukan arah tujuan menjalankan kehidupan sehari - hari organisasi. Elemen idealistik ini biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi atau misi organisasi, tujuannya tidak lain agar ideologi organisasi tetap lestari. Sedangkan menurut Schein dalam Mangkungara (2012:115), elemen idealistik tidak hanya terdiri dari nilai - nilai organisasi tetapi masih ada komponen yang lebih esensial yakni asumsi dasar yang bersifat diterima apa adanya dan dilakukan diluar kesadaran, asumsi dasar tidak pernah dipersoalkan atau diperdebatkan keabsahannya.

2. Elemen behavioral

Elemen behavioral adalah elemen yang kasat mata, muncul kepermukaan dalam bentuk perilaku sehari - sehari para anggotanya, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi dan bentuk - bentuk lain seperti desain dan arsitektur instansi. Bagi orang luar organisasi, elemen ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya

sebuah organisasi sebab elemen ini mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan, meski interpretasinya kadang - kadang tidak sama dengan interpretasi orang - orang yang terlibat langsung dalam organisasi.

2.4.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2013;512), fungsi utama dari budaya organisasi adalah

1. Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda yang jelas terhadap satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota - anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
4. Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
5. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.4.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2017:33) terdapat tujuh dimensi karakteristik budaya, yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*)
Innovation and risk taking menjelaskan suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*)

Attention to detail menjelaskan dimana pekerja di harapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.

3. Orientasi hasil (*outcome orientation*)

Outcome orientation menjelaskan di mana manajemen fokus pada hasil atau manfaat daripada sekadar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.

4. Orientasi orang (*people orientation*)

People orientation menjelaskan di mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.

5. Orientasi tim (*team orientation*)

Team orientation menjelaskan di mana aktivitas kerja di organisasi berdasar tim daripada individual.

6. Agresivitas (*aggressiveness*)

Aggressiveness menjelaskan di mana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada easygoing.

7. Stabilitas (*stability*)

Stability menjelaskan di mana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

2.4.5 Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku anggota dalam organisasi yang selalu berusaha menciptakan efisiensi, kreatif, bebas dari kesalahan dan

berfokus pada hasil, sehingga indikator budaya organisasi menurut menurut Edison (2016: 131):

1. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layana tinggi.

1. Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
2. Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
3. Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.

2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

1. Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
2. Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.

3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

1. Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
2. Anggota kelompok saling membantu.

3. Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.

4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

1. Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.
3. Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien

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.

1. Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan.
2. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.

Menurut Robbins & Judge (2017;171) mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian Pada Hal - Hal Rinci, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analistis, dan perhatian pada hal - hal detail.
3. Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. Orientasi Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi.
5. Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu.
6. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas, sejauh mana kegiatan - kegiatan organisasi dengan menekankan, dipertahankannya status quo perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan indikator budaya organisasi dari para ahli di atas, indikator budaya organisasi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah indikator menurut Edison (2016: 131) yaitu kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim.

2.5 Karakteristik Individu

2.5.1 Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu (Hurriyati, 2017 : 79).

Karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja (Siagian, 2017;144). Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain (Rivai, 2018:147).

Berdasarkan pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa karakteristik individu adalah faktor internal yang dimiliki setiap individu yang membedakannya dengan orang lain.

2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu Robbins (2018), antara lain:

1. Usia

Usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

2. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia

untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Satu masalah yang tampaknya membedakan antar jenis kelamin, khususnya saat karyawan mempunyai anak-anak pra sekolah. Ibu-ibu yang biasanya bekerja full time mungkin akan memilih bekerja dengan paruh waktu, jadwal kerja yang lebih fleksibel, dan telekomuting (mengerjakan pekerjaan kantor dirumah) agar bias menampung tanggung jawab terhadap keluarga.

3. Status Pernikahan

Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Selain itu, karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan

4. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan

seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka. Hal ini mengakibatkan kemungkinan tingkat perputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja mereka.

5. Pengalaman Kerja

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil.

2.5.3 Manfaat Karakteristik Individu

Manfaat karakteristik individu terkait dengan perilaku yang dihasilkan para karyawan dan pada akhirnya pada kinerja yang dicapai perusahaan. Semakin loyal perilaku karyawan terhadap perusahaan, maka semakin tinggi pula keuntungan yang akan menjadi milik perusahaan. Karakteristik individu juga mengarah pada pembentukan perilaku yang timbul dalam lingkungan perusahaan. Tindakan indisipliner berkurang sebagai akibat telah terpenuhinya kebutuhan dan adanya

sikap loyal terhadap perusahaan. Karakteristik individu dapat menimbulkan semangat kerja dan loyalitas karyawan, sebaliknya tanpa ada karakteristik individu yang baik akan berdampak buruk pada perusahaan karena karyawan akan menunjukkan perilaku tidak loyalitas yang kurang menguntungkan untuk perusahaan.

2.5.4 Dimensi Dalam Karakteristik Individu

Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut Winardi dalam Rahman (2013:77), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula.

Menurut Gibson dkk (2012:52) variabel yang melekat pada individu dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) yaitu :

- a. Kemampuan dan keterampilan baik mental maupun fisik.
- b. Demografis meliputi umur, asal-usul, jenis kelamin.
- c. Latar belakang yaitu keluarga, tingkat sosial dan pengalaman serta variabel psikologis individu yang meliputi persepsi, sikap dan kepribadian, belajar, dan motivasi.

Menurut Ardana dkk (2012:31) karakteristik individu meliputi sebagai berikut:

- a. Minat.
- b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan.
- c. Kebutuhan individual.
- d. Kemampuan dan kompetensi.
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan.
- f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

2.5.5 Indikator Karakteristik Individu

Ada indikator dari karakteristik individu Robbins (2018), antara lain:

1. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dengan kata lain bahwa kemampuan merupakan fungsi dan pengetahuan.

2. Nilai

Nilai seseorang berdasarkan pada pekerjaan yang memuaskan dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

3. Sikap (*Attitude*)

Sikap adalah pernyataan evaluative baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia, dan organisasi.

4. Minat (*Interest*)

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya minat orang terhadap jenis pekerjaan berbeda-beda.

Adapun beberapa indikator karakteristik individu menurut Adam, dkk (2012) antara lain:

1. Minat

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan ide-ide atau pendapat tertentu

2. Sikap Terhadap Pekerja

Sikap adalah pernyataan evaluasi baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan.

3. Kebutuhan Individu

Kebutuhan individu adalah keinginan individu yang dibentuk oleh lingkungan hidup seperti lingkungan keluarga, tempat bekerja, kelompok sosial, dan sebagainya.

4. Kompetensi

Kompetensi adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tanggung jawab dalam pekerjaan.

5. Pengetahuan Tentang Pekerjaan

Pengetahuan tentang pekerjaan adalah semua informasi yang dimiliki masyarakat mengenai pekerjaan serta pengetahuan lainnya yang terkait

pekerjaan tersebut dan informasi yang berhubungan dengan fungsinya sebagai pekerja.

6. Emosi

Emosi adalah suasana hati merupakan faktor yang mendasar untuk seseorang sehingga yakin memutuskan sesuatu dengan mempertimbangkan beberapa informasi.

Berdasarkan penjelasan indikator karakteristik individu dari para ahli di atas, indikator karakteristik individu yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah empat indikator menurut Robbins (2018) yaitu kemampuan, nilai, sikap, dan minat.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Untuk melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan refresi dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Adapun penelitian sebelumnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.6.1 Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Rego dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Direktorat Genderal Administrasi dan Keuangan Kementerian Estatal Timor Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan metode pengumpulan data kuesioner. Alat analisis yang dipergunakan adalah analisis path. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Bahagia dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yang ada di PT. Pegadaian (Persero), Kanwil I Medan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

Hasil penelitian Andi, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megaprima Di Jakarta” menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,678 + 0,899X$, dan nilai korelasi 0,787 atau kuat dengan determinasi 61,9%. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 95 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.

Isvandiari dan Idris (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central

Capital Futures Cabang Malang”. Metode penelitian adalah kuantitatif yang bersifat sebab akibat atau kausal dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 37 karyawan dengan sampel 37 karyawan dengan menggunakan sampling penuh (sensus). Uji hipotesis menggunakan uji t (partial) dan uji F (simultan). Hasil uji t (partial) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dan hasil penelitian yang dilakukan Afandi dan Bahri (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara 2019 dimana seluruhnya berjumlah 37 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket (Questioner), kemudian dilakukan analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Sedangkan hasil yang diperoleh dalam penelitian yang dilakukan Marjaya dan Pasaribu (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai” menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan

berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dan hasil yang diperoleh dalam penelitian Rahayu (2017) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap)” juga menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

2.6.2 Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai

Penelitian oleh Jamaludin, dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan” Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan yang bersifat sebab-akibat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Dari hasil analisa korelasi product moment diperoleh tingkat hubungan yang signifikan antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dengan kategori Kuat.

Penelitian Tartika dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Toyota Auto2000 Sukun-Malang)”. Jenis penelitian yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Auto2000 Sukun - Malang ditunjukkan dengan nilai yang $\text{Sig. F (0,000)} < \alpha = 0,05$. Nilai Adjusted R square adalah sebesar 0,464. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi terhadap kontribusi variabel kinerja karyawan 47,2% sedangkan sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muis, dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja, dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan, yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (questioner), studi dokumentasi dan wawancara (interview). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F dan koefisien determinan.

Penelitian oleh Marta dan Triwijayanti (2016) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X” menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. X Surabaya. Sampel penelitian ini adalah setiap bagian dari seluruh seksi yang ada di PT. X Surabaya yang berjumlah 80 dari populasi 500. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 20.

Hasil penelitian Ainanur dan Tirtayasa (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Secara parsial variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Fadude dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung” diperoleh hasil bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. Budaya Organisasi tidak signifikan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.

Penelitian yang dilakukan oleh Maabuat (2016) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut Uptd Tondano)” menunjukkan bahwa kepemimpinan, orientasi kerja dan budaya organisasi dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja pegawai secara simultan pada pegawai di Dispenda Sulut

UPTD Tondano, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano, kepemimpinan merupakan variabel kedua yang terkuat berpengaruh terhadap kinerja dalam penelitian ini, orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano, orientasi kerja merupakan variabel yang terkuat berpengaruh terhadap kinerja dalam penelitian ini, budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano.

2.6.3 Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Pegawai

Penelitian oleh Hajati dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru)”. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 39 orang yang terdiri dari tenaga kependidikan, dosen tetap yayasan dan dosen PNS DPK dari Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) Wilayah XI Kalimantan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan yaitu kuesioner, pengamatan dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.

Penelitian yang dilakukan oleh Sihombing, dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan”. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang berada di PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 34 karyawan dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar. Secara simultan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian Ramdhani dan Sridadi (2019) dengan judul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pada Unit Bisnis *Commercial Banking* Bank Y Surabaya. Objek penelitian ini adalah karyawan tetap unit bisnis *commercial banking* bank Y. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Maryana (2019) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT Logam Bima Cisangkan”. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Logam Bima Cisangkan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel 78 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji korelasi, uji t, uji F dan koefisien

determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Handayati (2016) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan)”. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan regresi linier .Hasil dari penelitian ini adalah Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan dengan persamaan regresi $Y = 2.935 + 0.683X$.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jacobis, dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara” menunjukkan bahwa Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sampel penelitian ditentukan dengan metode sampel jenuh sebanyak 62 orang dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Cavorina (2017) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing” menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial pada variabel karakteristik individu terhadap kinerja

karyawan PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing, adanya pengaruh secara parsial pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI-Metal Manufacturing dan adanya pengaruh secara simultan pada variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI-Metal Manufacturing.

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul	Variabel				Hasil Penelitian
		KP	BO	KI	KK	
1	Rego dkk (2017) “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste”	√			√	Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Bahagia dkk (2018) “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan”	√			√	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan
3	Andi, dkk (2020) “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megaprima Di Jakarta”	√			√	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Isvandiari dan Idris (2018) “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang”	√			√	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5	Afandi dan Bahri (2020) “Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	√		√	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara
6	Marjaya dan Pasaribu (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai”	√		√	Variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Rahayu (2017) "Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap)"	√		√	Kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
8	Jamaludin, dkk (2017) “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”		√	√	Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.
9	Tartika dkk (2017) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Toyota Auto2000 Sukun-Malang)”.		√	√	Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Auto2000 Sukun – Malang.
10	Muis, dkk (2018) “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”		√	√	Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja.
11	Marta dan Triwijayanti (2016) “Pengaruh Budaya Organisasi Dan		√	√	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

	Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X”					terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. X Surabaya.
12	Ainanur dan Tirtayasa (2018) “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”		√		√	Variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV
13	Fadude dkk (2019) “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung”		√		√	Budaya Organisasi tidak signifikan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.
14	Maabuat (2016) “Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut Uptd Tondano)”		√		√	Budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano.
15	Hajati dkk (2018) “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru)”			√	√	Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.
16	Sihombing, dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan ”			√	√	Secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
17				√	√	

	Ramdhani dan Sridadi (2019) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Bisnis <i>Commercial Banking</i> Bank Y Surabaya”					Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
18	Maryana (2019) “Pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT Logam Bima Cisangkan”.			√	√	Variabel <i>karakteristik individu</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
19	Handayati (2016) “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan)”			√	√	Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan.
20	Jacobis, dkk (2017) “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara”			√	√	Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
21	Hidayat dan Cavorina (2017) “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek Bi Metal Manufacturing”			√	√	Ada pengaruh secara parsial pada variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing.