

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi dan manusia merupakan sumber daya dimiliki oleh suatu organisasi, meskipun sumber daya manusia yang sangat strategis tidak mengurangi pentingnya sumber daya yang lain seperti modal, mesin, waktu, energi, informasi dan sebagainya. Lombogia (2022). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang perlu dikelola dengan baik dan dilakukan secara profesional agar hasil sumber daya manusia yang dihasilkan nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. Agustin (2021). Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik. Julita (2018). Untuk mencapai hal tersebut, karyawan harus dianggap sebagai aset, bukan biaya untuk organisasi. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki kinerja yang baik dan optimal, maka dapat membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan dan dapat menggerakkan perusahaan semakin maju dan berkembang Supomo dan Nurhayati, (2018).

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Menurut Winarja (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah orang yang bekerja di suatu tempat yang

secara resmi, memiliki data pribadi dan memiliki kekuatan hukum, tempat kerja yang di maksud adalah organisasi, lembaga, atau yang terkait dengan karyawan. Menurut Sunarsih dan Helmawati (2017) menyatakan kinerja adalah refleksi dari tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.

CV Amertham adalah suatu perusahaan yang berdiri sejak tahun 2012 dan terletak di Jl. Selukat, Keramas, Kec. Blahbatuh, Kabupaten Gianyar, Bali yang bergerak di bidang exporter handicraft. Perusahaan ini tidak terlepas dari permasalahan kepemimpinan, motivasi kerja dan karakterstik individu. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, manajemen perusahaan berupaya mengelola sumber daya manusianya dengan baik yaitu dengan membenahi fasilitas yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan karakteristik individu serta melaksanakan program pelatihan yang berkesinambungan dan relevan dengan aktivitas - aktivitas karyawan yang mengemban tugas.

Dari hasil wawancara yang dilakukan di CV. Amertham bahwa ditemukan fenomena mengenai penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan terjadinya penurunan target penjualan perusahaan dalam beberapa tahun terakhir. Penurunan target penjualan tersebut terlihat jelas dalam tabel target dan terealisasi jumlah pendapatan pada CV. Amertham sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tabel Target dan Terealisasi Jumlah Pendapatan
Pada CV. Amertham Tahun 2020-2022

Bulan	Target Penjualan			Realisasi penjualan		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Jan	2.000.000.000	1.500.000.000	1.450.000.000	1.633.524.68	489.090.480	1.294.364.846
Feb	2.150.000.000	1.600.000.000	1.450.000.000	729.864.851	651.570.598	1.188.074.640
Mar	2.150.000.000	1.600.000.000	1.450.000.000	2.175.9985.350	1.752.440.245	1.161.465.264
Apr	2.150.000.000	1.600.000.000	1.500.000.000	871.700.576	1.442.566.051	515.668.297
Mei	2.150.000.000	1.600.000.000	1.500.000.000	2.055.804.050	482.164.484	1.463.092.245
Jun	2.150.000.000	1.600.000.000	1.500.000.000	1.831.153.004	1.661.898.864	484.323.849
Jul	2.150.000.000	2.000.000.000	1.500.000.000	1.911.674.756	855.338.300	1,348.738.513
Agu	2.150.000.000	2.000.000.000	1.500.000.000	2.288.489.146	2.041.999.327	1.217.017,342
Sept	2.150.000.000	2.000.000.000	1.500.000.000	1.910.746.590	2.583.142.267	514.974.385
Okt	2.150.000.000	2.000.000.000	1.500.000.000	766.846.679	1.751.966.029	1.356.682.376
Nop	2.150.000.000	2.000.000.000	1.500.000.000	2.673.369.894	1.987.763.291	1.075.41.946
Des	2.150.000.000	2.000.000.000	1.500.000.000	717.029.314	535.268.093	382.020.124
Total	25.650.000.000	21.500.000.000	17.850.000.000	19.566.188.891	16.235.208.229	12.001.836.827

Sumber: CV. Amertham, Agustus (2023).

Pada tabel diatas dapat menunjukkan bahwa target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan selalu mengalami penurunan dari tahun 2020-2022. Pada tahun 2020 jumlah realisasi penjualan produk sebesar Rp. 19.566.188.891 sedangkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebesarRp. 25.650.000.000. Hal tersebut berarti perusahaan hanya mampu menjual produk sebesar 76, 28% dari target yang telah dibuat. Pada tahun 2021 jumlah realisasi penjualan sebesar Rp.16.235.208.229 sedangkan target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebesar Rp.21.500.000.000 berarti perusahaan hanya mampu menjual barang mencapai 75, 51% dari target yang ditetapkan. Pada tahun 2022 jumlah realisasi penjualan barang sebesar Rp.12.001.836.827 sedangkan target penjualan yang telah ditetapkan

oleh perusahaan sebesar Rp. 17.850.000.000 berarti perusahaan hanya mampu menjual barang mencapai 67, 23 % dari target, Dilihat dari data diatas dapat mengidentifikasi terjadinya permasalahan kinerja karyawan pada CV. Amertham, jika tidak segera di benahi maka akan membawa dampak bagi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut Kartono (2018), kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika pemimpin mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Wahyudi (2017) berpendapat bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Rauch, dkk. (2018) Kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang memengaruhi suatu kelompok dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja untuk tercapainya tujuan dari suatu organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa karyawan CV. Amertham fenomena terkait kepemimpinan yang terjadi adalah peran seorang

pemimpin yang tidak optimal dalam memberikan arahan, contohnya seperti pimpinan hanya bisa memberikan pengarahan pada saat meeting evaluasi pencapaian target tanpa memberikan dorongan dan masukan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widjaja dan Ginanjar (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti maju mundurnya suatu perusahaan akan bergantung pada kepemimpinan dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Farida dan Fauzi (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan sangatlah menentukan keberhasilan ataupun kegagalan sebuah organisasi, implementasi kepemimpinan dapat membawa kinerja karyawan sebagai perekat sosial bagi seluruh anggota organisasi menjadi lebih baik, sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Menurut Puti (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian Suharmanto (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Effendy dan Fitria (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Haryanto (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti kepemimpinan tidaklah hanya sekedar memiliki keahlian dalam memimpin melainkan

memiliki tantangan bagi mereka untuk memimpin para karyawannya sejalan dengan Masaunnisa (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti kepemimpinan tidaklah hanya sekedar memiliki tantangan bagi mereka untuk memimpin para karyawannya dan juga harus memiliki keahlian dalam memimpin.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja karena motivasi kerja adalah keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena perangsang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai Hasibuan dan Sutrisno, (2017). Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal (Hartatik, 2018). Sedangkan menurut Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Nurmaningsih (2017), pentingnya motivasi kerja bagi karyawan untuk mencapai suatu tujuan pada perusahaan. Ketika perusahaan memberikan motivasi, karyawan akan lebih lebih bersemangat bersemangat bekerja dan lebih terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Sebaliknya buruknya motivasi yang diberikan pada karyawan maka akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Bedasarkan hasil wawancara yang dilakukan di CV. Amertham fenomena yang dapat dilihat yaitu karyawan yang kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya, karena minimnya motivasi dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini juga terlihat masih kurangnya inisiatif dalam melakukan pekerjaan dan juga ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugasnya sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eka (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya motivasi maka karyawan akan bekerja dengan lebih giat lagi. Penelitian yang dilakukan oleh Larasati dan Suhermin (2021) menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi. Penelitian oleh Liliana dan Kadang (2021) juga menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah suatu indikator penting seorang karyawan agar lebih puas menjalankan aktivitasnya. Penelitian yang dilakukan oleh Novriansyah dan Al-Aziz (2021) juga menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan suatu kebutuhan individu. Menurut Rayyan dan Paryanti (2021) menyatakan motivasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Berbeda

hasil penelitian Hidayat (2021) motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan sejalan dengan penelitian oleh Widjaja dan Ginanjar (2022) juga menyatakan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti motivasi secara tidak langsung berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah karakteristik individu karena menurut (Korengkeng, et al. 2019) karakteristik individu menjadi tolak ukur seseorang ketika melakukan sesuatu dalam mengambil keputusan. Karakteristik individu yang baik akan menjadikan karyawan lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan lebih optimal. Begitupun sebaliknya, karyawan dengan karakteristik yang buruk, dapat menghambat operasional organisasi dan dapat menyebabkan kinerja yang dihasilkan kurang optimal. Menurut Rahman, *et al*, (2020) menyatakan bahwa karakteristik individu merupakan suatu sifat khas, sikap, kelakuan, minat dan kemampuan yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam mengambil keputusan di tempat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara terdapat fenomena yang terjadi di CV. Amertham yaitu terkait dengan ketepatan waktu, karyawan dalam melakukan pekerjaan masih ada yang terlambat dalam mengerjakan tugas. Fenomena lain yang terjadi yaitu kemandirian dari karyawan yang masih harus ditingkatkan, karena beberapa karyawan dalam melakukan pekerjaannya masih memerlukan bimbingan dari atasan maupun dari karyawan lain yang dapat mengganggu pekerjaan karyawan tersebut.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian Wandini, (2022) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik tingkat karakteristik individu, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Indar (2017) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya setiap kenaikan atau penurunan penilaian karyawan terhadap kondisi karakteristik individu secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Sahputra, *et al.* (2020) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi karakteristik individu maka semakin meningkat kinerja karyawan. Eko, *et al.* (2018) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila karakteristik individu meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat sejalan dengan Hasanah, *et al.* (2021) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya peningkatan karakteristik individu akan meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Akbar, *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan memiliki arti apabila karakteristik individu meningkat maka nilai kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Rahman, *et al.* (2020) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila dilakukan penambahan nilai pada karakteristik individu, maka kinerja pegawai akan berkurang.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. AMERTHAM dimana dalam penelitian yang dilakukan, penulis mencoba menganalisis apakah kepemimpinan, motivasi kerja, dan karakteristik individu berpengaruh positif atau tidak terhadap kinerja karyawan tersebut dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Amertham”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Amertham?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Amertham?
3. Apakah karakter individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Amertham?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebagaimana yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada CV. Amertham.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Amertham.
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Amertham.
- c. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Amertham.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dan dapat menambah ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kepemimpinan, motivasi kerja dan karakteristik individu serta kinerja karyawan. Penelitian ini digunakan untuk memastikan penerapan *Goal Setting Theory* dengan melakukan kajian empiris pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan karakteristik individu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat

memperbaiki segala kekurangan dan kelemahan yang terjadi di organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen CV. Amertham dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan bagaimana peningkatan kepemimpinan, motivasi kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. *Goal Setting Theory*

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) pertama kali diperkenalkan oleh Locke, (1969). Menurut Setiawan (2017) *Goal setting theory* adalah suatu teori kognitif beserta latar gagasan maka setiap orang memiliki suatu kemauan untuk mencapai hasil spesifik atau tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah cognition yaitu nilai dan tujuan. Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diukur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Umumnya, kepala organisasi menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja Kriyantono, (2017). Selain itu, teori ini juga memperlihatkan adanya keterlibatan antara sasaran dengan kinerja. Mulyadi, (2018) sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-Setting Theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terstruktur dengan kinerja. Temuan utama dari *Goal-Setting Theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai akan memiliki kinerja

yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali.

Keterkaitan kepemimpinan dengan *goal setting theory* yaitu sebagai dasar karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan arahan pemimpin. Keterkaitan motivasi kerja dengan *goal setting theory* yaitu sebagai landasan agar karyawan semakin efektif dan efisien dalam bekerja sehingga tujuan dari perusahaan bisa tercapai. Keterkaitan karakteristik individu dengan *goal setting theory* yaitu sebagai wadah agar pemimpin bisa menilai karakter dari setiap individu.

2.1.2 Kepemimpinan

A. Pengertian Kepemimpinan

Secara harfiah, kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang artinya mengarahkan, membina, mengatur, menuntun, menunjukkan, atau memengaruhi. Pemimpin bukan sekadar memerintah orang di bawahnya. Sosok pemimpin membantu diri mereka sendiri dan orang lain untuk melakukan hal yang benar. Mereka menetapkan arah, membangun visi yang menginspirasi, dan menciptakan sesuatu yang baru. Menurut Fauzi & Nugroho, (2020) Kepemimpinan adalah seni memotivasi individu dan kelompok untuk melakukan kegiatan guna mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Menurut Yuliana, (2022). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi tim untuk mencapai tujuannya. Septiadi *et al.*, (2020). Kepemimpinan

adalah pengaruh antarpribadi yang dilakukan dalam situasi tertentu dan melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau lebih tujuan tersebut.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang memengaruhi suatu kelompok dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja untuk tercapainya tujuan dari suatu organisasi.

B. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Dalam setiap realitasnya bahwa pemimpin dalam melaksanakan proses kepemimpinannya terjadi adanya suatu perbedaan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya. Sebagaimana menurut Terry dalam Rahmatullah, (2018) mengemukakan bahwasanya tipe-tipe kepemimpinan terbagi menjadi 6 bagian, yaitu:

1. Tipe kepemimpinan pribadi (*personal leadership*). Dalam sistem kepemimpinan ini, segala sesuatu tindakan dilakukan dengan mengadakan kontak pribadi. Petunjuk itu dilakukan secara lisan atau langsung dilakukan secara pribadi oleh pemimpin yang bersangkutan.
2. Tipe kepemimpinan non pribadi (*non personal leadership*). Segala sesuatu kebijaksanaan yang dilaksanakan melalui bawahan-bawahan atau media non pribadi baik rencana atau perintah juga pengawasan.
3. Tipe kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*). Pemimpin otoriter biasanya bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti dan tertib. Ia

bekerja menurut peraturan-peraturan yang berlaku secara ketat dan instruksinya harus ditaati.

4. Tipe kepemimpinan demokratis (*democratis leadership*). Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama agar setiap anggota turut bertanggung jawab, maka setiap anggota ikut serta dalam setiap kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan.
5. Tipe kepemimpinan paternalistik. Kepemimpinan ini didirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kebapakan dalam hubungan pemimpin dan kelompok. Tujuannya adalah untuk melindungi dan untuk memberikan arah seperti halnya seorang bapak kepada anaknya.
6. Tipe kepemimpinan menurut bakat (*indogenous leadership*). Biasanya timbul dari kelompok orang-orang yang informal dimana mungkin mereka berlatih dengan adanya sistem kompetisi, sehingga bisa menimbulkan daya saing dari kelompok yang bersangkutan dan biasanya akan muncul pemimpin yang mempunyai kelemahan diantara yang ada dalam kelompok tersebut.

C. Fungsi Kepemimpinan

Nawawi, (2017) menyebutkan fungsi kepemimpinan memiliki 2 dimensi yaitu:

1. Dimensi yang berhubungan dengan tingkat kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan suatu tindakan yang terlihat pada tanggapan orang-orang atau karyawan yang dipimpinnya.
2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi yang dijabarkan melalui keputusan-keputusan dan kebijakan pemimpin.

D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Pendapat Mutamimah dalam Rahmatullah, (2018) menjelaskan bahwa seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat komponen yang terdiri dari:

1. Kharismatik /pengaruh terhadap individu (*Charismatic Leadership*), Pemimpin tersebut mempunyai power dan pengaruh. Karyawan dibangkitkan, sehingga mempunyai tingkat kepercayaan dan keyakinan. Pemimpin membangkitkan dan menyenangkan karyawannya dengan meyakinkan bahwa mereka mampu menyelesaikan sesuatu yang lebih besar dengan usaha ekstra.
2. Motivasi inspiratif (*Inspirational Motivation*), Pemimpin selalu memotivasi dan merangsang bawahannya dengan menyiapkan pekerjaan yang berarti dan menantang, antusiasme dan optimisme ditunjukkan.
3. Stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*), Pemimpin selalu menstimulasi bawahannya secara intelektual, sehingga mereka menjadi inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah dengan

cara-cara yang baru. Selain itu, pemimpin mengajarkan dengan melihat kesulitan sebagai masalah yang harus diselesaikan dan memberikan penyelesaian masalah secara rasional.

4. *Konsiderasi individual (Individualized Consideration)*, Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan secara individual, seperti: kebutuhan karyawan untuk berprestasi, memberikan gaji, memberi nasehat kepada karyawan sehingga karyawan dapat tumbuh dan berkembang.

E. Indikator kepemimpinan

Menurut Kartono, (2017) kepemimpinan seseorang dapat dinilai dan dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan. Setiap keputusan yang diambil, haruslah sudah mempertimbangkan sebab dan akibat sehingga tidak terjadi salah dalam pengambilan keputusan.

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang dapat mengakibatkan seorang karyawan untuk menggerakkan kemampuan (dalam bentuk keahlian maupun keterampilan, tenaga dan waktu) untuk melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan

menjalankan kewajiban dalam rangka proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi harus dimiliki oleh setiap manusia di muka bumi terutama oleh seorang pemimpin. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan dalam penyampaian pesan, pikiran, ide kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, baik secara langsung lisan maupun tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk dapat membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan dapat menggunakan kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk dalam hal memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada biasa, tegas hingga mengancam. Tujuan memberitahu dengan nada yang bervariasi ini adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik dan tepat.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab kepada para karyawan. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban dalam hal menanggung, memikul jawab dan menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibat yang akan diterima.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

Dalam memimpin sebuah organisasi atau karyawan, harus memiliki kemampuan dalam mengendalikan emosi. Emosi yang tidak stabil akan memengaruhi keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan.

Sedangkan Menurut Handoko, (2017) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan

Penelitian-penelitian pada umumnya bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

2. Kedewasaan

Sosial dan hubungan yang luas (*social maturity and breadth*). Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

3. Memotivasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intristik.

4. Sikap

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi terhadap bawahannya.

Berdasarkan kedua jenis indikator kepemimpinan tersebut, indikator yang cocok digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Handoko, (2017). Indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan, Pemimpin memiliki kecerdasan yang lebih tinggi dalam mengambil keputusan
2. Emosi, Pemimpin memiliki tingkat emosi yang stabil dan sifat kedewasaan.
3. Memotivasi, Pemimpin dapat memotivasi dan mendorong karyawannya agar lebih berprestasi.
4. Sikap, Pemimpin memiliki sikap yang baik dalam memberikan contoh bagi karyawan.

2.1.3 Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah karakteristik psikologis orang yang berkontribusi pada tingkat keterlibatan seseorang. Ini termasuk faktor-faktor yang menyalurkan dan mendukung perilaku manusia ke arah tertentu Alhamdi, (2018). Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu Fransiska, (2020). Sedangkan menurut Hasibuan, (2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian tenaga penggerak yang menciptakan semangat kerja

seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang biasanya dilakukan oleh pemimpin agar para karyawan dapat bekerjasama secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan individu agar mencapai tujuan pekerjaan yang diinginkan dan berpengaruh positif terhadap organisasi dan perusahaan.

B. Cara Meningkatkan Motivasi Kerja

Ada dua cara pokok seorang pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja Munandar, (2015), yaitu:

1. Bekerja keras Dengan memaksakan tenaga kerja untuk bekerja keras atau dengan memberikan ancaman, dapat membuat tenaga kerja, kalau tidak dapat menghindarkan diri dari situasi yang mengancam tersebut, akan bekerja keras. Misalnya atasan ingin menegakkan disiplin kerja sehingga menuntut bawahannya datang tepat waktu dan tampak selama jam-jam kerja terus melaksanakan tugas mereka sampai berakhirnya jam kerja mereka, serta mengancam akan menghukum mereka yang sekian kali tidak datang tepat pada waktunya, atau yang tampak malas pada pekerjaannya. Jika bawahan merasa tidak dapat keluar dari perusahaannya (karena banyak penangguran sehingga sulit sekali mendapatkan pekerjaan baru), maka ia akan berusaha akan selalu datang tepat pada waktunya dan akan tampak bekerja selama jam-jam kerja.

2. Memberi tujuan yang bermakna Bersama-sama dengan tenaga kerja yang bersangkutan ditemukan tujuan-tujuan yang bermakna, sesuai dengan kemampuannya, yang dapat dicapai melalui prestasi kerjanya yang tinggi. Misalnya tenaga kerja mengharapkan mampu mencicil rumah untuk dirinya setelah bekerja lima tahun pada perusahaan. Cicilan setiap bulannya tidak memberatkannya dan akan selesai dalam 10 tahun. Jika kebijakan perusahaan memungkinkan, maka ia akan bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi.

C. Jenis-Jenis Motivasi

Hasibuan, (2017) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain:

1. Motivasi Positif

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat.

2. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

D. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Siagian dalam Darma, (2023), seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu:

1. Karakteristik biografi yang meliputi:
 - a. Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu ketrampilan tugas.
 - b. Jenis kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
 - c. Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.
 - d. Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.
 - e. Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator

kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

2. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

3. Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

4. Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

5. Nilai-nilai yang dianut

Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.

6. Sikap

Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, orang tertentu atau peristiwa tertentu. Artinya sikap merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

7. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya.

8. Kemampuan

Kemampuan dapat digolongkan atas dua jenis yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik meliputi kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetatif, sedangkan kemampuan intelektual meliputi cara berfikir dalam menghadapi masalah.

E. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara, (2017) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Tangung jawab, dimana seorang pekerja memiliki tanggung jawab pribadi yang besar atas pekerjaannya
2. Kemampuan, melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar mendapatkan penghargaan dari suatu perusahaan
3. Keinginan, keinginan seorang pekerja yang mengharpkan gaji/upah yang sesuai dengan apa yang dikerjakan
4. Penghargaan, dimana seorang pekerja mendapatkan penghargaan apabila pekerjaan diselesaikan dengan baik.

Sedangkan Menurut Hasibuan, (2017) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik ditujukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, ditujukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditujukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pemimpin terhadap prestasi kerja, seperti kenaikan jabatan dan sertifikat penghargaan
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan kedua jenis indikator motivasi tersebut, indikator yang cocok digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara, (2017) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tangung jawab, Saya memiliki tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan.
- b. Kemampuan, Saya melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar mendapatkan penghargaan dari suatu perusahaan
- c. Keinginan, Saya memiliki keinginan untuk bisa maju didalam perusahaan
- d. Penghargaan, Saya mendapatkan penghargaan apabila pekerjaan diselesaikan dengan baik.

2.1.4 Karakteristik Individu

A. Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Sukmawati, *et al.* (2020) karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Menurut Prasetyo, (2018) karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Menurut Iskandar, (2017) karakteristik individu adalah ciri tertentu dari individu untuk dibedakan satu dengan yang lainnya, baik dalam hal sikap maupun perilaku.

Dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seseorang atau kepribadian atau watak yang khas dan memiliki minat, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda antara individu yang lainnya meskipun bekerja ditempat yang sama.

B. Komponen – Komponen Karakteristik Individu

Wedi, dkk. (2021) menyatakan bahwa karakteristik individu memiliki komponen sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan pembinaan, pelatihan, pengajaran dan semua hal yang merupakan bagian dari usaha manusia untuk meningkatkan kecerdasan dan ketrampilannya. Tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap tenaga kerja atau karyawan agar dapat:

- a. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat.
- b. Meningkatkan mutu, kemampuan serta ketrampilan baik dalam
- c. Melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinannya.
- d. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
- e. Melatih dan melaksanakan kerja dalam merencanakan.
- f. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan ketrampilan kerja.

2. Umur

Umur harus mendapatkan perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja dan tanggung jawab seseorang. Karyawan muda pada umumnya mempunyai fisik yang kuat, dinamis dan kreatif tetapi cepat bosan, kurang bertanggung jawab, cenderung absensi dan turnover-nya tinggi. Karyawan yang umumnya lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet,

tanggung jawabnya besar serta absensinya dan *turn over*nya rendah. Hubungan dengan kinerja pekerjaan adalah umur meningkat, maka produktifitas menurun. Alasannya karena menurunnya kecepatan, kecekatan, dan kekuatan. Juga meningkatnya kejenuhan atau kebosanan, dan kurangnya rangsangan intelektual. Namun ada juga study yang mengemukakan bahwa umur dan produktifitas ternyata tidak ada hubungannya sama sekali. Dengan alasan menurunnya keterampilan jasmani tidak cukup extrim bagi menurunnya kinerja. Dan meningkatnya umur biasanya diimbangi dengan meningkatnya pengalaman

C. Aspek Karakteristik Individu

Menurut Ilham, (2022) aspek karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang membuat karir itu sendiri, ada empat macam aspeknya yaitu:

1. Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang dan juga hal yang membentuk jati diri
2. Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka
3. Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tingkat pendidikan seorang karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam katagori.
4. Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan dengan kebutuhan individual, latihan, dan kekuasaan

D. Faktor – faktor yang mempengaruhi karakteristik individu

Menurut Robbins dalam Arifan, (2020) faktor – faktor yang mempengaruhi karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan pengalaman kerja dalam organisasi.

1. Usia

Usia adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan). Semakin tua usia karyawan maka semakin 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

Manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar.

3. Status perkawinan

Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat 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 telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan

karyawan yang belum menikah, sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kinerja karyawan.

4. Pengalaman kerja

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

E. Indikator Karakteristik Individu

Menurut Almaaidah, dkk. (2022) menyebutkan indikator karakteristik individu sebagai berikut:

1. Usia, Usia mempengaruhi pekerjaan yang di hasilkan karyawan
2. Jenis Kelamin, Jenis kelamin mempengaruhi dalam mengerjakan cara dan pekerjaan mengatasi permasalahan.
3. Masa Kerja, Masa kerja mempengaruhi kemampuan dalam melakukan pekerjaan.
4. Status Perkawinan, Status perkawinan mempengaruhi tingkat kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Sedangkan menurut Fauziah, (2019) terdapat empat indikator karakteristik individu yaitu:

1. Kemampuan, yaitu orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya

seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

2. Nilai, yaitu didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
3. Sikap, yaitu pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa.
4. Minat, yaitu 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.

Berdasarkan kedua jenis indikator karakter individu tersebut, indikator yang cocok digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Almaaidah, dkk. (2022) menyebutkan indikator karakteristik individu sebagai berikut:

1. Usia, Usia mempengaruhi pekerjaan yang dihasilkan karyawan
2. Jenis Kelamin, Jenis kelamin mempengaruhi dalam mengerjakan cara dan pekerjaan mengatasi permasalahan.
3. Masa Kerja, Masa kerja mempengaruhi kemampuan dalam melakukan pekerjaan.
4. Status Perkawinan, Status perkawinan mempengaruhi tingkat kepuasan tersendiri bagi karyawan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dalam Harun, (2018:77) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama. Menurut Kasmir (2016: 182), menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang ada pada diri karyawan dimana dapat dinilai secara kuantitas dan kualitasnya dalam menjalankan tanggung jawabnya Bintoro & Daryanto, (2017).

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan seorang karyawan yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima.

B. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi menurut Mangkunegara, (2017) adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani melakukan pengambilan dan pertanggung jawaban risiko yang dihadapi
3. Mempunyai tujuan yang nyata
4. Mempunyai rencana kerja yang secara keseluruhan dan berjuang untuk mewujudkan tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang nyata dalam semua aktivitas kerja yang dijalankannya.
6. Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang sudah diprogramkan

C. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai, (2017) tujuan dari penilaian kinerja secara umum yaitu:

1. Melakukan peninjauan ulang terhadap kinerja karyawan di masa lalu.
2. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai suatu pekerjaan.
3. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
4. Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
5. Menyusun sasaran di masa mendatang.
6. Melihat prestasi kinerja karyawan secara realistis.
7. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.

8. Mendapatkan data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
9. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
10. Memungkinkan manajemen melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif maupun secara langsung dengan karyawan.

D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori Bintoro & Daryanto, (2017:50) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Faktor individu

Kemampuan dan keterampilan merupakan faktor yang sangat diperhatikan dalam melakukan kerja. Faktor yang dapat dibagi menjadi enam seperti berikut:

- a. Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki individu.
- b. Pengalaman yang dimiliki
- c. Kriteria yang dimiliki dan dibutuhkan pihak perusahaan.
- d. Latar belakang.
- e. Etos kerja.
- f. Tanggung jawab individu tersebut.

2. Faktor psikologis

Faktor psikologis merupakan cara yang digunakan untuk mengenali perasaan mereka, mengumpulkan dan menganalisis informasi, merumuskan pikiran dan pendapat serta mengambil tindakan.

3. Faktor organisasi

Kondisi kerja yang mendukung juga dapat meningkatkan kinerja karyawan individu tersebut, seperti kenyamanan lingkungan dan fasilitas lainnya. Persyaratan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan masing-masing perusahaan.

E. Indikator kinerja karyawan

Menurut Mathias dan Jackson, (2017) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Menyediakan produk dan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam organisasi tersebut.

2. Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)

Perusahaan yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan menunjukkan kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya.

3. Waktu Kerja (*Time of Work*)

Kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau layanan yang menjadi tanggungjawabnya.

4. Kerja Sama dengan Rekan Kerja (*Teamwork*)

Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerja sama yang baik akan memberikan kepercayaan (*trust*) pada berbagai pihak yang berkepentingan

Sedangkan Menurut Lewa dan Subowo (2017) kinerja karyawan dapat di ukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, memelihara dan mempergunakan alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja dapat dilihat dari volume keluaran (*output*), target kerja dalam kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (*lembur*).

3. Pengetahuan

Kemampuan yang ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.

4. Keandalan

Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksakan tugas.

5. Kerjasama

Kemampuan dalam hubungan sesama karyawan dalam menangani pekerjaan.

Berdasarkan kedua jenis indikator kinerja karyawan tersebut, indikator yang cocok digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Lewa dan Subowo, (2017). Keterkaitan masing-masing indikator dengan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yakni karyawan CV Amertham mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, terampil dan rapi.
2. Kuantitas kerja yakni karyawan CV Amertham mampu mencapai target yang di berikan oleh pimpinan.
3. Pengetahuan yakni karyawan CV Amertham memiliki pengetahuan yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.
4. Keandalan yakni karyawan CV Amertham handal dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.
5. Kerjasama yakni karyawan CV Amertham mampu membina kerjasama dengan baik terhadap rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

UNMAS DENPASAR

2.1 Peneliti Terdahulu

Pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Amertham. Adapun penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

A. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Widjaja dan Ginanjar, (2022) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kinerja karyawan.

Suharmanto, (2021) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Effendy dan Fitria, (2020) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.

Modemland Realty, Tbk). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Farida dan Fauzi, (2020) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Puti, (2020) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Seorang Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indah Poncan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Masaunnisa, (2019) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada BPR Kota dan Kabupaten Magelang). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Haryanto, (2017) meneliti tentang Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV Indyfeiyto Group Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah

pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Eka, (2021) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kinerja karyawan.

Larasati dan Suhermin, (2021) meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Larasati dan Suhermin, (2021) meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Panca Alam Jaya Tuban. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan lokasi penelitian, jumlah responden dan

jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kinerja karyawan.

Liliana dan Kadang, (2021) meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Godrej Indonesia di Jakarta Timur. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Godrej Indonesia di Jakarta Timur. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kinerja karyawan.

Novriansyah dan Al-Aziz, (2021) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Semagi Muara Bungo. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kinerja karyawan.

Rayyan dan Paryanti, (2021) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia

Matraman Jakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hidayat, (2021) meneliti tentang Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kinerja karyawan.

Widjaja dan Ginanjar, (2022) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian

sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi terhadap kinerja karyawan.

C. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Wandini, (2022). Objek dalam penelitiannya adalah karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. REMITEN INDONESIA KUTA BADUNG. Variabel bebas dalam penelitiannya adalah karakteristik individu dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikat dalam penelitiannya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan variabel karakteristik individu ataupun lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan secara parsial ataupun simultan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan karakteristik individu sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Indar, (2017) objek dalam penelitiannya adalah karakteristik individu dan kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar. Variabel bebas dalam penelitiannya adalah karakteristik individu sedangkan variabel terikat dalam penelitiannya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan

variabel karakteristik individu mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan karakteristik individu sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Sahputra, *et al.* (2020) objek dalam penelitiannya adalah karakteristik individu, etos kerja dan kinerja karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Simalungun. Variabel bebas dalam penelitiannya adalah karakteristik individu dan etos kerja sedangkan variabel terikat dalam penelitiannya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan variabel karakteristik individu dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan karakteristik individu sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Eko, *et al.* (2018), objek dalam penelitiannya adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, *self efficacy* dan kinerja karyawan Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan. Variabel bebas dalam penelitiannya adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan *self efficacy* sedangkan variabel terikat dalam penelitiannya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis

data yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan secara parsial karakteristik individu dan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan karakteristik individu sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Hasanah, *et al.* (2021) objek dalam penelitiannya adalah pengaruh leader member exchange, motivasi kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PDAM Lawu Tirta Magetan. Variabel bebas dalam penelitiannya adalah leader member exchange, motivasi kerja dan karakteristik individu. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan karakteristik individu sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Akbar, *et al.* (2021). Objek dalam penelitiannya adalah Pengaruh karakteristik pekerjaan, organisasi dan individu terhadap kinerja karyawan

Resto MR. M4T Kota Malang. Variabel bebas dalam penelitiannya adalah karakteristik pekerjaan, organisasi dan individu. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan karakteristik individu sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Rahman, *et al.* (2020) objek dalam penelitiannya adalah pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan FISIP ULM Banjarmasin. Variabel bebas dalam penelitiannya adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan karakteristik individu berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan karakteristik individu sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Tabel 2.1

Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil Penelitian Terdahulu
		K	M K	K I	K K	
1	Widjaja dan Ginanjar, (2022) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	✓			✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	Suharmanto, (2021) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri.	✓			✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Effendy dan Fitria, (2020) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk).	✓			✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil Penelitian Terdahulu
		K	M K	K I	K K	
4	Farida dan Fauzi, (2020) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat.	✓			✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5	Puti, (2020) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Seorang Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indah Poncan.	✓			✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6	Masaunnisa, (2019) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada BPR Kota dan Kabupaten Magelang).	✓			✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7	Haryanto, (2017) meneliti tentang Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV Indyfeityo Group Yogyakarta	✓			✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil Penelitian Terdahulu
		K	M K	K I	K K	
8	Eka, (2021) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan.		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan.
9	Larasati dan Suhermin, (2021) meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Panca Alam Jaya Tuban.		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10	Liliana dan Kadang, (2021) meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Godrej Indonesia di Jakarta Timur.		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Godrej Indonesia di Jakarta Timur.
11	Novriansyah dan Al-Aziz, (2021) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Semagi Muara Bungo.		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil Penelitian Terdahulu
		K	M K	K I	K K	
12	Rayyan dan Paryanti, (2021) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta.		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
13	Hidayat, (2021) meneliti tentang Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia
14	Widjaja dan Ginanjar, (2022) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan,		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
15	Wandini, (2022). Objek dalam penelitiannya adalah karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. REMITEN INDONESIA KUTA BADUNG			✓	✓	Hasil penelitiannya menunjukkan variabel karakteristik individu ataupun lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan secara parsial ataupun simultan

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil Penelitian Terdahulu
		K	M K	K I	K K	
16	Indar, (2017) objek dalam penelitiannya adalah karakteristik individu dan kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Makassar.			✓	✓	Hasil penelitiannya menunjukkan variabel karakteristik individu mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
17	Sahputra, <i>et al.</i> (2020) objek dalam penelitiannya adalah karakteristik individu, etos kerja dan kinerja karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Simalungun.			✓	✓	Hasil penelitiannya menunjukkan variabel karakteristik individu dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
18	Eko, <i>et al.</i> (2018) objek dalam penelitiannya adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, <i>self efficacy</i> dan kinerja karyawan Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan.			✓	✓	Hasil penelitiannya menunjukkan secara parsial karakteristik individu dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
19	Hasanah, <i>et al.</i> (2021) objek dalam penelitiannya adalah pengaruh leader member exchange, motivasi kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PDAM Lawu Tirta Magetan.			✓	✓	Hasil penelitiannya menunjukkan karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil Penelitian Terdahulu
		K	M K	K I	K K	
20	Akbar, <i>et al.</i> (2021). Objek dalam penelitiannya adalah Pengaruh karakteristik pekerjaan, organisasi dan individu terhadap kinerja karyawan Resto MR. M4T Kota Malang.			✓	✓	Hasil penelitiannya menunjukkan karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
21	Rahman, <i>et al.</i> (2020) objek dalam penelitiannya adalah pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan FISIP ULM Banjarmasin.			✓	✓	Hasil penelitiannya menunjukkan karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterangan:

K = Kepeimpinan

M K = Motivasi Kerja

K I = Karakteristik Individu

K K = Kinerja Karyawan

UNMAS DENPASAR