

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dalam pengelolaan memerlukan suatu manajemen yang baik untuk membantu kelancaran proses pelaksanaan sumber daya manusianya. Manajemen yang baik secara keseluruhan akan mendukung fungsi daripada perusahaan tersebut didirikan, walaupun menggunakan aspek teknologi yang modern, apabila tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang baik atau memadai, maka sulit terjadinya hasil kerja yang baik didalam perusahaan tersebut. Susan (2019), menyatakan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen dengan sumber daya manusia yang jelas dan terarah juga sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Tumundo (2022), menyatakan manajemen adalah proses atau cara yang akan menjadi penentu arah atau pedoman mengatur SDM di masa datang, sedangkan SDM itu merupakan orang yang menjalankan proses dan aktivitas yang dilakukan bersamaan dengan manajemen. Rahman (2020), menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Peningkatan kinerja organisasi yang seoptimal mungkin tidak terlepas dari kinerja karyawan, sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja organisasi (Arifudin,2020). Muis, dkk. (2018) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Padmayoni (2022), menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target dan sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Suthayana dan Darmita (2021), menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang sesuai peranannya dalam organisasi.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pemimpinnya (Hariyanto, 2020). Keberhasilan karyawan melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak pimpinan. Artinya, kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh bagaimana sistem pimpinan, jika kinerja karyawan baik akan memengaruhi kinerja pimpinan dan kinerja organisasi. Susanto (2018), menyatakan gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Salah satu gaya pimpinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adanya kepemimpinan transaksional (Suprihatin, 2020).

Jufrizen (2020), menyatakan kepemimpinan transaksional dapat disebut sebagai kepemimpinan yang memberikan motivasi kepada para karyawan serta imbalan yang mereka dapatkan jika target yang ditentukan tercapai sehingga karyawan merasa terpacu untuk bekerja dengan lebih baik. Farida (2017), menyatakan kepemimpinan transaksional sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran yang menyebabkan bawahan mendapat imbalan serta membantu bawahannya mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk memenuhi hasil yang diharapkan seperti kualitas pengeluaran yang lebih baik, penjualan atau pelayanan yang lebih dari karyawan, serta mengurangi biaya produksi. Anggini (2018), menyatakan gaya kepemimpinan transaksional memberikan gambaran tentang apa yang menjadi tanggung jawab dan tugas karyawan serta mereka dapat mengharapkan imbalan jika standar tujuan yang ditentukan tercapai.

Penelitian mengenai variabel kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Kalsoom, dkk. (2018) Darmasaputra dan Sudibya (2019) Wahyuni, dkk. (2019) Burhanudin dan Kurniawan (2020) Risambessy dan Wairisal (2021), menyatakan kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kepemimpinan transaksional mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Namun penelitian berbeda yang dilakukan oleh Pande, dkk. (2018) menyatakan kepemimpinan transaksional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini

mencerminkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh pimpinan, maka tidak akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, Syahputra (2020), menyatakan kompetensi merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja, maka perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Edison, dkk. (2017), menyatakan kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Kompetensi menerangkan tindakan karyawan di tempat kerja pada berbagai posisi dan memperjelas standar masing-masing posisi, mengklasifikasikan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan perorangan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga tercapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan memperoleh kinerja yang baik (Isrofani, 2021).

Penelitian mengenai variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Adriyanto dan Subakti (2018) Idayanti, dkk. (2020) Maryadi, dkk. (2020) Krisnawati dan Bagia (2021) dan Anzhori, dkk. (2022) menyatakan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya jika kompetensi mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga mengikuti peningkatan tersebut. Namun penelitian berbeda yang dilakukan oleh Lutfiyah, dkk. (2020)

menyatakan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini mencerminkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka tidak akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor kepemimpinan transaksional dan kompetensi, faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah kepribadian. Sinuhaji (2019), menyatakan kinerja seorang karyawan di dalam organisasi tentunya tidak terlepas dari kepribadian. Sari (2020), menyatakan kepribadian karyawan didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental (termasuk di dalamnya: penampilan, pemikiran, tindakan, dan perasaan seseorang) yang stabil yang memberikan identitas kepada karyawan. Rachmawati (2021), menyatakan kepribadian merupakan bagian hal yang penting dari seorang pekerja, karena kepribadian dapat merefleksikan bagaimana seseorang bertingkah laku, umumnya dalam keseharian dan khususnya dalam dunia kerja. Lutfiana (2022), menyatakan kepribadian merupakan seperangkat cara di mana seorang individu bereaksi serta berinteraksi dengan orang lain.

Penelitian mengenai variabel kepribadian terhadap kinerja karyawan juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Kawiana, dkk. (2018) Octavia (2020) Siregar dan Anggina (2020) Klaas, dkk. (2021) dan Supratman, dkk. (2021) menyatakan variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kepribadian diterapkan dengan baik dan tepat maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun penelitian berbeda yang dilakukan oleh

Langgeng Ratnasari dan Septiani (2020), menyatakan kepribadian berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini mencerminkan bahwa semakin tinggi kepribadian yang dimiliki karyawan, maka tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perkembangan dunia usaha khususnya di Bali pada bidang jasa pariwisata seperti villa sangat berkembang pesat dan membawa dampak yang sangat maju bagi perekonomian Indonesia. PT. Bali *Luxury Villas* menjadi salah satu perusahaan manajemen villa berlisensi penuh dan perusahaan penyewaan villa yang beroperasi di Jl. Karang Sari No.5, Sanur, Denpasar Selatan, Kota Denpasar dengan total keseluruhan jumlah karyawan adalah 50 orang. PT. Bali *Luxury Villas* telah beroperasi di pasar villa mewah Bali selama lebih dari empat belas tahun. Peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai kepemimpinan transaksional, kompetensi, dan kepribadian menggunakan PT. Bali *Luxury Villas* sebagai objek penelitian.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak I Gede Suandika selaku *Assistant General Manager* pada PT. Bali *Luxury Villas*, beliau berpendapat bahwa kinerja karyawannya belum optimal dan tergolong rendah. Hal tersebut sesuai dengan indikator kinerja yaitu kuantitas kerja, didapatkan informasi bahwa karyawan pada PT. Bali *Luxury Villas* mengalami penurunan yang menyebabkan perusahaan belum dapat mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan setiap bulannya.

Berikut adalah data penjualan PT. Bali *Luxury Villas* periode Januari-Desember 2021 disajikan dalam Tabel 1.1:

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Data Penjualan PT.Bali *Luxury Villas*
Periode Januari-Desember 2021.

Bulan	Harga Kamar/Bulan (Unit)	Standar Penjualan Kamar/Bulan (Rp)	Capaian Penjualan Kamar/Bulan (Rp)
Januari	1.500.000 x 31	46.500.000	35.000.000
Februari	1.500.000 x 28	42.000.000	20.000.000
Maret	1.500.000 x 31	46.500.000	30.000.000
April	1.500.000 x 30	45.000.000	15.000.000
Mei	1.500.000 x 31	46.500.000	25.000.000
Juni	1.500.000 x 30	45.000.000	36.000.000
Juli	1.500.000 x 31	46.500.000	36.000.000
Agustus	1.500.000 x 31	46.500.000	38.000.000
September	1.500.000 x 30	45.000.000	15.000.000
Oktober	1.500.000 x 31	46.500.000	25.000.000
November	1.500.000 x 30	45.000.000	21.000.000
Desember	1.500.000 x 31	46.500.000	32.000.000
Total		547.500.000	331.000.000

Sumber: PT. Bali *Luxury Villas*, (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1, menunjukkan bahwa terjadi penjualan yang tidak menetap pada 1 tahun terakhir pada PT. Bali *Luxury Villas*. Penjualan tertinggi yaitu pada Agustus 2021 dengan total penjualan sejumlah Rp 38.000.000 sedangkan penjualan kamar pada PT. Bali *Luxury Villas* mengalami penurunan pada bulan April dan September 2021 dengan total penjualan berjumlah Rp 15.000.000. Dari hasil data tersebut dapat diketahui bahwa penjualan pada PT. Bali *Luxury Villas* belum bisa dikategorikan tercapai karena belum mencapai standar atau target penjualan kamar setiap bulannya. Peneliti juga melakukan wawancara terhadap karyawan pada PT. Bali *Luxury Villas*, dan menyimpulkan bahwa terdapat juga kesesuaian hasil kerja yang tidak sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan sehingga

terjadi beberapa keluhan *negative* dari wisatawan yang sudah berkunjung terkait pelayanan karyawan yang kurang memuaskan.

Keluhan *negative* dari wisatawan tersebut sangat membawa dampak yang buruk bagi penjualan perusahaan. Semakin sering wisatawan memberikan keluhan *negative*, maka kunjungan wisatawan akan mengalami penurunan. PT. Bali *Luxury Villas* juga bisa kehilangan kepercayaan sebagai tempat pilihan untuk melakukan penginapan. Sebaliknya jika wisatawan yang sudah berkunjung memberikan komentar yang positif terkait perusahaan maka akan menjadi sebuah pertimbangan yang positif juga bagi wisatawan selanjutnya yang akan melakukan penginapan di PT. Bali *Luxury Villas*. Keluhan dari wisatawan yang berkunjung pada PT. Bali *Luxury Villas* dapat dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Keluhan Wisatawan PT. Bali *Luxury Villas*
Tahun 2021

Bulan	Jumlah Keluhan Wisatawan			
	Ketepatan Pelayanan (orang)	Fasilitas Villa (orang)	Kebersihan Villa (orang)	Hospitality (orang)
Januari	2	3	5	3
Februari	1	1	1	1
Maret	4	3	3	3
April	2	2	3	2
Mei	1	4	3	4
Juni	3	1	1	1
Juli	5	5	2	3
Agustus	3	3	4	4
September	1	2	3	3
Oktober	1	1	2	2
November	2	1	1	2
Desember	7	2	2	1
Total	32	28	30	29

Sumber: PT. Bali *Luxury Villas*, (2021)

Bapak I Gede Suandika selaku *Asst. General Manager* pada PT. Bali *Luxury Villas* menargetkan pertahunnya keluhan yang terjadi adalah tidak lebih dari 25 keluhan dan kenyataan yang terjadi melebihi target. Berdasarkan Tabel 1.2, jumlah keluhan yang mendominasi adalah keluhan terhadap ketepatan pelayanan, seperti karyawan menyiapkan kamar yang tidak sesuai dengan permintaan yang sudah *dibooking* oleh wisatawan.

Fasilitas yang diberikan juga kurang lengkap diterima oleh wisatawan, seperti beberapa kamar tidak tersedia *toilet paper* dan *towel* untuk berenang, selain itu wisatawan yang *complain* atas AC (*air conditioning*) yang kurang dingin, direspon kurang sigap oleh karyawan. *Hospitality* karyawan kurang ramah dalam menyambut wisatawan yang berkunjung. Hal tersebut sangat bertentangan dengan syarat perusahaan, karena syarat wajib dalam memberikan pelayanan adalah bersikap ramah dengan memberikan *attitude* yang baik. Keluhan *negative* tersebut, mencerminkan karyawan PT. Bali *Luxury Villas* belum sepenuhnya memahami standar kerja perusahaan sehingga tujuan dan target yang telah ditetapkan belum bisa tercapai.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada 15 karyawan pada PT. Bali *Luxury Villas* dan menyimpulkan terdapat beberapa indikasi permasalahan yang menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan, diantaranya didapatkan informasi yang sesuai dengan indikator kepemimpinan transaksional yaitu memberikan bonus. Permasalahan yang terjadi bahwa karyawan yang sudah bekerja secara memuaskan dan mampu memperlihatkan prestasinya merasa kurang dihargai karena tidak diberikan *feedback* yang positif berupa *reward* oleh perusahaan. *Reward* tidak hanya

tersedia dalam bentuk material tetapi juga berupa pujian, pengakuan, promosi, dan ucapan selamat. *Reward* sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui *reward* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan (Pramesti, 2019).

Indikasi permasalahan selanjutnya sesuai dengan indikator kompetensi yaitu pengetahuan (*knowledge*), dimana terlihat karyawan yang belum kompeten dibidangnya sehingga menimbulkan banyak *complain* dari wisatawan yang berkunjung. Terlihat dari ketidaksiapan karyawan dalam menyiapkan kamar untuk tamu ketika *check-in*. Pimpinan pada PT. Bali *Luxury Villas* diketahui jarang menerapkan program pelatihan yang dimana program tersebut harusnya rutin dilakukan setiap bulan untuk menunjang kompetensi karyawan yang dirasa masih perlu pelatihan. Pemberian pelatihan bertujuan agar karyawan mengetahui bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai.

Indikasi permasalahan yang sesuai dengan indikator kepribadian yaitu mudah akur atau mudah bersepakat (*Agreeableness*), dimana tingkah laku antar karyawan yang cenderung belum terjalin harmonis dan inisiatif membantu antar karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat rendah. Contohnya karyawan yang telah melakukan kelalaian tidak disengaja atas pekerjaannya, karyawan lainnya tidak memberikan bantuan sukarela atas kesalahannya. Fenomena tersebut juga sesuai dengan hasil wawancara yang

telah dilakukan terhadap 15 orang karyawan pada PT. Bali *Luxury Villas*, yang menyatakan bahwa rendahnya inisiatif membantu dalam pekerjaan tersebut juga menyebabkan karyawan tidak mendapatkan dukungan positif antar rekan kerja.

Ketidakberhasilan PT. Bali *Luxury Villas* dalam memperhatikan kinerja karyawannya adalah salah satu kelalaian dari seorang pimpinan yang belum bisa mengkoordinasikan karyawannya dengan baik. Bila tidak mendapatkan perhatian lebih lanjut dalam jangka panjang akan berdampak pada kualitas PT. Bali *Luxury Villas* yang semakin menurun. Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Kompetensi dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali *Luxury Villas*”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bali *Luxury Villas*?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bali *Luxury Villas*?
3. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bali *Luxury Villas*?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan PT. Bali *Luxury Villas*.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Bali *Luxury Villas*.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. Bali *Luxury Villas*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi sumber daya manusia untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional, kompetensi, dan kepribadian terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai pengaruh kepemimpinan transaksional, kompetensi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi PT. Bali *Luxury Villas*, penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transaksional,

kompetensi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan. Dan dapat digunakan sebagai dasar menyusun kebijakan.

- c. Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar, diharapkan dapat menambah bahan bacaan di perpustakaan serta sebagai bahan acuan atau bandingan bagi mahasiswa dalam menyusun skripsi atau sejenisnya.



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 (Matana, 2017). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory*, keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, dan variabel kepemimpinan transaksional, kompetensi dan kepribadian sebagai faktor penentu. Salah satu karakteristik dan *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

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 berkeaktifan dan mengembangkan kemampuannya. Pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berpikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana

berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari kinerja karyawan yang profesional. Muis, dkk. (2018), menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Padmayoni, (2022), menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target dan sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Suthayana dan Darmita (2021), kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang sesuai peranannya dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian beberapa penelitian terdahulu, dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas secara keseluruhan pada suatu pekerjaan atau kegiatan yang dihasilkan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dalam periode waktu tertentu.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Indrayani dan Zukri (2022) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja

Faktor terpenting dalam kemajuan untuk mempertahankan keberlangsungan hidup organisasi atau instansi. Dalam beberapa organisasi/perusahaan masalah lingkungan kerja sangat di perhatikan sekali karena lingkungan kerja merupakan tempat atau wadah keseluruhan tempat pegawai untuk melaksanakan aktivitas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tanpa adanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman bersih, dan menyenangkan maka organisasi tidak akan berjalan dengan yang di harapkan.

b. Kepuasan kerja

Merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

c. Beban kerja

Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

d. Motivasi kerja

Proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan.

e. Kompensasi

Merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

f. Kepemimpinan kerja

Merupakan proses mempengaruhi atau memberikan contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi

g. Pengembangan karir

Pengalaman karir adalah perkembangan para karyawan secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dicapai selama masa kerja di organisasi tertentu,

h. Disiplin kerja

Merupakan kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Halawa (2019,) ada lima indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu:

a. Kualitas

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

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

d. Efektivitas

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

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Mangkunegara (2017), menyatakan indikator kinerja karyawan, sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Meliputi: kerapihan hasil kerja, ketelitian dalam bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tingkat kerja keras, dan tingkat kehati-hatian karyawan dalam bekerja.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu segala sesuatu yang dapat dihitung berkaitan dengan hasil kerja atau output. Meliputi: kesesuaian jumlah output yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan dalam jam kerja, dan kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksana tugas meliputi: pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab meliputi: ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik organisasi, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif, dan kepedulian terhadap tugas.

2.1.3 Kepemimpinan Transaksional

1. Pengertian Kepemimpinan Transaksional

Jufrizen (2020), menyatakan kepemimpinan transaksional dapat disebut sebagai kepemimpinan yang memberikan motivasi kepada para karyawan serta imbalan yang mereka dapatkan jika target yang ditentukan tercapai sehingga karyawan merasa terpacu untuk bekerja dengan lebih baik. Farida (2017), menyatakan kepemimpinan transaksional yang didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan suatu proses pertukaran yang menyebabkan bawahan mendapat imbalan serta membantu bawahannya mengidentifikasi apa yang harus dilakukan untuk memenuhi hasil yang diharapkan seperti kualitas pengeluaran yang lebih baik, penjualan atau pelayanan yang lebih dari karyawan, serta mengurangi biaya produksi. Anggini (2018), menyatakan gaya kepemimpinan transaksional memberikan gambaran tentang apa yang menjadi tanggung jawab dan tugas karyawan serta mereka dapat mengharapkan imbalan jika standar tujuan yang ditentukan tercapai.

Berdasarkan pengertian beberapa penelitian terdahulu, dapat diartikan bahwa kepemimpinan transaksional memperkenalkan apa yang diinginkan bawahan dari pekerjaannya dan mencoba memikirkan apa yang akan bawahan peroleh jika hasil kerjanya sesuai dengan target yang telah ditentukan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transaksional

Menurut Della (2021), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transaksional sebagai berikut:

a. *Contingent Reward*

Merupakan imbalan untuk para karyawan yang sudah dijanjikan oleh perusahaan apabila mereka mampu melakukan pekerjaan untuk kepentingan yang menguntungkan organisasi.

b. *Active Management By Exception*

Menunjukkan pemimpin yang memantau pelaksanaan tugas pekerjaan bawahannya secara aktif dan ketat agar tidak membuat kesalahan agar kesalahan dan kegagalan bawahan dapat secepatnya diketahui untuk diperbaiki.

c. *Passive Manajement By Exception*

Merupakan kepemimpinan yang baru bertindak setelah terjadi kegagalan dalam proses pencapaian tujuan, atau setelah benar-benar timbul masalah yang serius, dan kepemimpinannya cenderung untuk menghindar dari tugas dan tanggung jawab.

3. Indikator Kepemimpinan Transaksional

Menurut Insan (2017), menyatakan bahwa indikator kepemimpinan transaksional adalah sebagai berikut:

- a. *contingent reward* terjadi apabila pimpinan menawarkan dan menyediakan sejumlah imbalan jika hasil kerja bawahan memenuhi kesepakatan.

- b. *Active management by exception*, terjadi jika pemimpin menetapkan sejumlah aturan yang perlu ditaati dan secara ketat ia melakukan kontrol agar bawahan terhindar dari berbagai kesalahan dan kegagalan. Pemimpin melakukan intervensi dan koreksi untuk perbaikan.
- c. *Passive management by exception*, memungkinkan pemimpin hanya dapat melakukan intervensi apabila masalahnya semakin memburuk atau bertambah serius.

Menurut Della (2021), menyatakan bahwa indikator kepemimpinan transaksional adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan Penjelasan Tugas
Pemimpin harus memberikan penjelasan terkait tugas yang akan diberikan oleh karyawannya, agar kinerja berjalan dengan maksimal.
- b. Pemberian Arahan
Pemimpin juga harus mengarahkan arahan yang baik kepada karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Memberikan Bonus
Bonus merupakan imbalan lebih diluar dari pendapatan yang diberikan kepada karyawan.
- d. Memberikan Pujian
Pemimpin senantiasa memberikan pujian terhadap karyawannya agar karyawannya termotivasi dalam melakukan pekerjaan dan merasa dihargai oleh seorang pemimpin.

e. Memberikan Sanksi

Sanksi merupakan hukuman atau aturan yang diberikan oleh perusahaan atau pemimpin untuk bawahannya jika bawahannya melakukan suatu kesalahan dan melanggar aturan yang telah dibuat.

f. Memantau Perkembangan Karyawan

Memantau perkembangan karyawan sangatlah penting untuk mengetahui seberapa bagus kualitas karyawan yang dimiliki oleh perusahaan.

2.1.4 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja, maka perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi karyawan dalam organisasi atau perusahaan (Syahputra, 2020). Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap, (Edison, dkk. 2017). Kompetensi menerangkan tindakan karyawan di tempat kerja pada berbagai posisi dan memperjelas standar masing-masing posisi, mengklasifikasikan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan perorangan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga tercapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan memperhasilkan kinerja yang baik (Isrofani, 2021).

Berdasarkan pengertian beberapa penelitian terdahulu, dapat diartikan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu dalam bekerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku berdasarkan pengalaman dalam pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Latief (2018), mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

a. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin

mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

d. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

e. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

f. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

g. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- 1) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- 2) Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- 3) Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- 4) Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- 5) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- 6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- 7) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

3. Indikator Kompetensi

Menurut Sutrisno dalam Ceswidarni dkk (2017) indikator kompetensi yaitu:

a. Pengetahuan (*knowledge*),

Pengetahuan adalah kesadaran dalam bidang kognitif.

b. Pemahaman (*understanding*),

Pemahaman dalam kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu.

Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.

c. Kemampuan (*skill*)

Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

d. Sikap (*attitude*)

Sikap yaitu perasaan senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

e. Minat (*interest*)

Minat adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Menurut Puspita (2021), menyatakan indikator kompetensi sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Tingkat pengetahuan seorang karyawan mengenai pekerjaan dan keterampilan atau teknis yang digunakan pada pekerjaan.

b. Kemampuan (*Skills*)

Kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

c. Sikap (*Attitude*)

Sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu.

2.1.5 Kepribadian

1. Pengertian Kepribadian

Sari (2020), menyatakan kepribadian karyawan didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental, termasuk di dalamnya: penampilan, pemikiran, tindakan, dan perasaan seseorang yang stabil yang memberikan identitas kepada karyawan. Rachmawati (2021), menyatakan kepribadian merupakan bagian hal yang penting dari seorang pekerja, karena kepribadian dapat merefleksikan bagaimana seseorang bertingkah laku, umumnya dalam keseharian dan khususnya dalam dunia kerja. Lutfiana (2022), menyatakan kepribadian merupakan seperangkat cara di mana seorang individu bereaksi serta berinteraksi dengan orang lain.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah kemampuan individu untuk bertahan dengan lingkungan pekerjaannya karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasa dalam berbagai situasi yang berbeda-beda tergantung pada keberhasilan mereka dalam mengadaptasikan kepribadian dengan lingkungan pekerjaannya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepribadian

Menurut Rahayuningsih (2021) menyatakan kepribadian dibentuk dari berbagai faktor, yaitu:

a. Keturunan

Merujuk pada faktor-faktor yang ditentukan sejak lahir atau faktor genetika seorang individu.

b. Lingkungan

Merujuk pada kebudayaan tempat di mana seseorang dibesarkan, pengkondisian dini, norma-norma diantara keluarga, teman-teman, kelompok-kelompok sosial, serta pengaruh-pengaruh lain yang seseorang alami.

c. Situasi

Kepribadian seseorang walaupun pada umumnya mantap dan konsisten, akan berubah dalam situasi yang berbeda.

3. Indikator Kepribadian

Menurut Gani dan Trang (2018), menyatakan indikator kepribadian yaitu sebagai berikut:

- a. *Conscientiousness* (kesadaran hati nurani).
- b. *Extraversion* (pementingan atas hal-hal lahir).
- c. *Neuroticism* (sensasi negatif seseorang).
- d. *Agreeableness* (keramahan).
- e. *Openness To Experience* (Keterbukaan).

Menurut Siregar dan Anggina (2020) dimensi dan indicator kepribadian yaitu sebagai berikut:

a. Ekstraversi (*Extraversion*)

Suka bergaul, banyak komunikasi dan tegas. Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstraversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas, dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya individu yang memiliki yang memiliki sifat introver cenderung suka menyendiri, penakut, dan pendiam.

b. Mudah akur atau mudah bersepakat (*Agreeableness*)

Baik, kooperatif dan dapat dipercaya. Dimensi ini merujuk pada kecenderungan untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menantang.

c. Sifat berhati-hati (*Conscientiousness*)

Bertanggung jawab, tekun dan disiplin. Dimensi ini merupakan kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, jujur, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Sebaliknya, individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan.

d. Stabilitas emosi (*Emotional stability*)

Tenang (respon positif), kegelisahan dan aman. Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stress. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh.

e. Terbuka dengan hal-hal yang baru (*Openness to experience*)

Imajinatif, sensitive dan cerdas. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebagai pembanding dalam pembuatan skripsi, ini adalah hasil penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Kolsoom, dkk. (2018) dengan judul penelitian *Impact of Transactional Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance: A Case of FMCG Industry of Pakistan*. Peneliti tersebut mengambil sampel 350 karyawan menggunakan teknik random sampling dan menggunakan analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berkorelasi positif kuat dengan kinerja para karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel

independent dan *dependent* yang digunakan sama yaitu kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak di teknik pengambilan sampel, yaitu penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dan jumlah responden dan pertanyaan dalam kuesioner.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, dkk. (2019) dengan judul penelitian *Transactional Leadership, Motivation, and Employee Performance*. Penelitian dilakukan di PT. Alexindo Bekasi. Populasi 500 dan kuesioner koresponden 140. Penelitian ini menganalisis hipotesis data menggunakan metode eksplorasi melalui perangkat lunak AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai intervening memiliki korelasi positif. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel *independent* dan *dependent* yang digunakan sama yaitu kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada penggunaan aplikasi analisis, yaitu penelitian ini menggunakan aplikasi analisis SPSS 25.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Burhanudin dan Kurniawan (2020), dengan judul penelitian *Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo*. Sampel dalam penelitian ini 80 orang dan pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada

variabel *independent* dan *dependent* yang digunakan sama yaitu kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Darmasaputra dan Sudibya (2019), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Nusa Kampial. Populasi penelitian ini berjumlah 35 orang. Penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel *independent* dan *dependent* yang digunakan sama yaitu kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian dan jumlah responden.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Risambessy dan Wairisal (2021), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Penempatan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Modern Express Ambon. Populasi penelitian semua karyawan tetap PT. Bank Modern *Express* Ambon. Sampel yang digunakan berjumlah 94 orang dengan pengambilan sampel jenuh dan menggunakan metode analisis linier regresi berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Modern *Express* Ambon. Adapun persamaan

dalam penelitian ini terletak pada variabel *independent* dan *dependent* yang digunakan sama yaitu kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Pande, dkk. (2019), dengan judul penelitian Pengaruh Ragam Kecerdasan Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Service Auto 2000 Sanur. Sample jenuh digunakan dalam penelitian ini dengan mengambil seluruh karyawan tetap pada *Departemen Service Auto 2000 Sanur* sebanyak 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel *independent* dan *dependent* yang digunakan sama yaitu kepemimpinan transaksional dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Idayanti, dkk. (2020) dengan judul penelitian *The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali*. Sampel yang digunakan adalah 114 karyawan Hotel Puri Saron. menggunakan teknik sampel jenuh. Menggunakan metode analisis regresi berganda digunakan untuk memverifikasi hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam

penelitian ini terletak pada variabel *independent* dan *dependent* yang digunakan sama yaitu kompetensi dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Maryadi (2020), dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Di Kota Pagar Alam). Penelitian ini menggunakan metode Regresi Linear Sederhana (*Ordinary Least Square*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar .083 artinya setiap kenaikan kompetensi sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan hotel naik sebesar .083 dengan asumsi faktor-faktor yang lain tetap. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel *independent* dan *dependent* yang digunakan sama yaitu kompetensi dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada metode analisis yang digunakan, yaitu penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Adriyanto dan Subakti (2018), dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang). Teknik sampling yang dipilih dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh dan didapatkan sampel sebanyak 124 orang karyawan. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang. Adapun persamaan

dalam penelitian ini terletak pada variabel *independent* dan *dependent* yang digunakan sama yaitu kompetensi dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati dan Bagia (2021), dengan judul Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi yang digunakan pada penelitian adalah semua karyawan PT Sapta Prima Cargo yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel *independent* dan *dependent* yang digunakan sama yaitu kompetensi dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada metode analisis, yaitu metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Anzhori, dkk. (2021), dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pemanen PTPN III Rantauprapat. Metode pengambilan data adalah skala likert kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan. Analisis data menggunakan model analisis linier regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel *independent* dan *dependent* yang digunakan sama yaitu kepribadian dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada

lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Lutfiyah, dkk. (2020), dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap *Person Job Fit* Dan Kinerja Karyawan Pada PT Andromedia. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 68 karyawan dan teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Alat analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis *Partial Least Square* (PLS) yang dijalankan dengan *software Smart PLS 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel *independent* dan *dependent* yang digunakan sama yaitu kepribadian dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada metode analisis, yaitu analisis regresi linier berganda dengan aplikasi analisis SPSS 25., jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.
13. Penelitian yang dilakukan oleh Kawiana, dkk. (2018) dengan judul penelitian *The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 135 pegawai BPR di Bali. Data dianalisis melalui teknik *Structure Equation Modeling* pada program AMOS 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel *independent* dan *dependent* yang

digunakan sama yaitu kepribadian dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada teknik analisis data menggunakan aplikasi analisis SPSS 25.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Supratman, dkk. (2021) dengan judul penelitian: *The Relationship of Charismatic Leadership, Employee Personality, and Employee Performance: Evidence from PT. Karya Abadi Luhur*. Populasi penelitian adalah 152 karyawan dan sampel sebanyak 111 karyawan. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepribadian dengan kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel *independent* dan *dependent* yang digunakan sama yaitu kepribadian dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.
15. Penelitian yang dilakukan oleh Octavia (2020), dengan judul penelitian *Pengaruh Kepribadian, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. Sampel penelitian adalah 208 karyawan yang bekerja pada perusahaan retail di Lampung. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, sedangkan alat analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh paling besar dibandingkan kepribadian dan kecerdasan emosional. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak

pada variabel *independent* dan *dependent* yang digunakan sama yaitu kepribadian dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

16. Penelitian yang dilakukan oleh Siregar dan Anggina (2020), dengan judul penelitian Pengaruh Kepribadian, *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah pengolahan data kuisisioner secara kuantitatif dan observasi dengan metode analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa secara simultan kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel *independent* dan *dependent* yang digunakan sama yaitu kepribadian dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.
17. Penelitian yang dilakukan oleh Klaas, dkk. (2021), dengan judul penelitian Pengaruh Kepribadian, Penempatan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian secara simultan ataupun parsial berpengaruh Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel *independent* dan *dependent* yang digunakan sama yaitu kepribadian dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada \

lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

18. Penelitian yang dilakukan oleh Langgeng Ratnasari dan Septiani (2020), dengan judul penelitian: Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. Populasi penelitian ini adalah 50 pegawai PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Batam. Sampel penelitian sebanyak 50 pegawai, dengan teknik sampling sensus. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Penelitian menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel *independent* dan *dependent* yang digunakan sama yaitu kepribadian dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terletak pada jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

