

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti saat ini kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang andal adalah sebuah hal yang penting. Sumber daya manusia adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan, karena kegiatan operasional sebuah perusahaan tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh perusahaan, karena keberhasilan perusahaan ditentukan oleh unsur manusia (Ardana dkk., 2012). Sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik agar meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sehingga mampu menunjang pencapaian tujuan – tujuan perusahaan (Hariandja, 2012). Fathoni (2010) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia.

Menurut Tarjo (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan aktualisasi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian secara nyata dalam periode tertentu baik secara individu maupun secara kelompok. Kinerja karyawan menjadi bukti keberhasilan dan sebagai tolok ukur bagi perusahaan atau lembaga. Mangkunegara (2018) yang mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Jaitun (2013). Kinerja karyawan dapat

diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya demi untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tempatnya bekerja. Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan untuk manajemen sumber daya manusia. Karena perusahaan akan berhasil jika memiliki sumber daya yang berkualitas dan memiliki dedikasi untuk membuat perusahaan semakin berkembang.

Berdasarkan dari hasil observasi yang dilakukan pada Dinas Pertanian Kota Denpasar Utara terdapat fenomena kurang optimalnya seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Hal ini dapat dilihat dari lemahnya sarana dan prasarana yang mendukung seperti lemahnya Sistem Informasi dalam mengakses data di dalam sebuah instansi/Lembaga yang mengakibatkan terkendalanya karyawan/pegawai dalam pencarian berkas laporan di dalam ruang arsip yang masih mengandalkan metode pencarian manual. Waktu yang diperlukan untuk menemukan berkas laporan tersebut sangat lama. Padahal jika perusahaan sudah memanfaatkan teknologi yang ada seperti Sistem Informasi berbasis data, waktu yang diperlukan untuk mencari berkas laporan menjadi lebih singkat dan lebih cepat.

Di sisi lain, tidak terdapatnya pengendalian internal yang memadai dalam instansi, hal ini dapat dilihat dari kurangnya pengawasan terhadap karyawan di dalam perusahaan/instansi yang mengakibatkan beberapa karyawan keluar pada saat jam kerja, tentunya hal ini akan memberikan dampak buruk terhadap lembaga. Karena jika pengendalian internal dalam

suatu perusahaan sudah buruk tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut dan secara langsung akan berdampak pada tingkat pelayanan instansi/lembaga. Hal ini dapat mengakibatkan rendahnya hasil pelayanan dari perusahaan tersebut. Tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan didalam perusahaan mengakibatkan karyawan merasa tidak puas atas apa yang telah diperolehnya saat ini, hal ini menjadi salah satu penyebab yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Penerapan sistem informasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan organisasi berbagai sektor dan pelaku ekonomi yang ada pada masyarakat, semakin tinggi mutu pelayanan bagi masyarakat maka semakin tinggi kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Didalam mengukur sistem informasi dapat berupa kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas pelayanan, penggunaan, kepuasan pemakai dan keuntungan pemerintah/perusahaan (Delone dan Mclean, 1992). Kemudian penerapan sistem pengendalian internal diharapkan dapat memujudkan keamanan dan menjaga organisasi, keterandalan pelaporan dan mendorong efisiensi dipatuhinya kebijakan manajemen.

Didalam peraturan pemerintah No 60 Tahun 2008 mengukur Sistem Pengendalian yaitu. Organisasi, sumberdaya manusia, kebijakan dan prosedur. Evaluasi kinerja harus di dukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten agar kualitas kinerja berjalan dengan efektif. Pentingnya kinerja instansi pemerintah dipengaruhi didalam upaya melaksanakan pencapaian secara optimal dan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan

dengan melakukan Hal tersebut dapat terlihat dari berbagai kondisi yang terjadi pada Biro Umum sebagaimana dalam Tabel 1.1. berikut

Tabel 1.1
Fenomena Prestasi Kerja Karyawan

No	Indikator	Keterangan
1	Kualitas	Ketepatan waktu masih rendah karena banyak pegawai yang sering datang terlambat
2	Kuantitas	Kurangnya hasil kerja karyawan dikarenakan pegawai sering mengobrol dan menunda pekerjaan yang telah diberikan.

Berdasarkan Tabel 1.1. dapat dijelaskan bahwa kinerja yang kurang baik terbukti dengan hasil kualitas dan kuantitas pegawai yang belum tercapai seperti kualitas ketepatan waktu pegawai dan kuantitas hasil kinerja pegawai sehingga instansi lebih bisa memperhatikan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai. Demikian juga perilaku karyawan diantaranya masih banyak pegawai yang membuat kesalahan ketika bekerja sehingga kualitas kerjanya tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu juga masih rendah karena banyak pegawai yang sering datang terlambat serta pada saat jam kerja masih terdapat pegawai yang mengobrol maupun bersantai dan tidak memanfaatkan jam kerjanya untuk mengerjakan pekerjaan atau untuk mengerjakan hal yang lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

Akan tetapi permasalahan absensi yang selama ini dihadapi oleh perusahaan/Lembaga adalah sebagaimana Tabel 1.2. dibawah.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan pada Dinas Pertanian Kota Denpasar
Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Tidak hadir (hari)	Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Tingkat Absensi
1	2	3	4 (2x3)	5	6 (4-5)	7 (5/4x100%)
Januari	142	22	3124	98	3044	3,14
Februari	142	24	3408	122	3286	3,61
Maret	142	24	3408	119	3289	3,49
April	142	25	6550	110	6440	1,67
Mei	142	22	3124	118	3006	3,78
Juni	142	24	3408	98	3310	2,88
Juli	142	24	3408	85	3323	2,49
Agustus	142	22	3124	111	3013	3,55
September	142	24	3408	113	3295	3,31
Oktober	142	23	3266	118	3148	3,61
November	142	24	3408	121	3396	3,55
Desember	142	22	3124	116	3008	3,71
Jumlah	1704	280	19.800	1.329	41558	3.879
Rata	142	23.333	1.650	110,75	1.3.463,16	323,25

Sumber: Dinas Pertanian Kota Denpasar, 2022

Pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan mengalami fluktuatif dan pada Dinas Pertanian Kota Denpasar memiliki rata-rata tingkat absensi sebesar 3,886% dimana rata-rata tersebut tergolong tinggi. Menurut Ardana, dkk (2016) menjelaskan tingkat absensi yang diatas 3 sampai 15 persen per bulan sudah dianggap tinggi dan menunjukkan gejala yang relatif buruk terhadap kinerja karyawan padahal absensi sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Tingkat/persentase absensi tertinggi terjadi pada bulan Mei sebanyak 3,78 persen sedangkan terendah terjadi pada bulan April sebesar 1,67 persen.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi masalah yang dihadapi semua instansi pemerintahan, termasuk Pemerintah Dinas Pertanian Kota Denpasar. Diharapkan dapat selalu memberikan pelayanan yang terbaik. Pelayanan yang terbaik dan berkualitas ini tidak akan terlaksana tanpa di dukung dengan adanya sumber daya manusia terampil dan berkompeten di bidangnya masing-masing. Pemerintahan Dinas Pertanian merupakan kantor pemerintahan yang ada di Kota Denpasar. Untuk mewujudkan sumber daya profesional, dan membentuk aktivitas usaha yang membantu masyarakat juga harus bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Guna membantu dan melayani masyarakat. Pemerintah Kota Denpasar membutuhkan kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik dan peningkatan kinerja pegawai adalah hal penting yang mendukung pencapaian target perusahaan dan tentunya didukung dengan program pelatihan pegawai yang efektif.

Fenomena saat ini yang terjadi bahwa berdasarkan hasil wawancara kepada 15 orang pegawai Nampak program peningkatan kinerja yang masih terbatas di dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai kurang tanggap dan sigap di dalam memberikan pelayanan sebagai akibat dari pengetahuan dan kesadaran pegawai untuk bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang masih memerlukan pemahaman dan bimbingan sehingga kinerja karyawan menurun.

Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Setiap individu memiliki karakteristik yang dieksplor atau dikembangkan masing-masing

individu dalam menggali kemampuan yang ada untuk diaplikasikan kedalam suatu pekerjaan yang sesuai. Menurut Aktarina (dalam Anang F, 2022) karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki pegawai yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan pegawai yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya. Adapun indikator yang dimiliki karakteristik individu antara lain: (1) Pengetahuan (knowledge), (2) Pemahaman (understanding), (3) Kemampuan (skill), (4) Sikap (attitude), (5) Minat (interest). Berdasarkan pernyataan Emin (2017) karakteristik individu merupakan pikiran yang di dalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman pegawai yang merupakan pelopor segalanya. Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola berpikirnya bisa mempengaruhi perilakunya. Menurut Sukmawati (dalam Juliantari dan Dewa, 2023) karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. karakteristik individu dapat mempengaruhi kinerja dilihat dari kemampuan dan ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil observasi dan wawancara peneliti dengan pegawai Dinas Pertanian Kota Denpasar, pegawai dan atasan sudah mempelajari karakteristik individu dari seluruh karyawannya agar ketua mengetahui kemampuan dari masing masing karyawannya agar tujuan bisa terwujud sesuai dengan yang diharapkan, karena setiap individu masing-masing memiliki karakteristik yang berbeda dan memiliki keunggulannya masing-masing. Namun dalam kenyataannya dari setiap individu masih belum dapat

menunjukkan kemampuannya yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, maka dari itu perusahaan/instansi sering mengadakan rapat untuk menjelaskan maksud dan tujuan instansi/lembaga dan sekaligus memahami kemampuan dari pegawainya.

Hasil penelitian dari Sihombing (2018) yang menyatakan bahwa secara parsial karakteristik individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan dinyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Bustomi (2017) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain karakteristik individu, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Perusahaan harus memperhatikan mengenai bagaimana cara untuk menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu.

Kemampuan kerja juga mempengaruhi kinerja seseorang karena kemampuan kerja menunjukan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan. Saat ini karyawan dituntut untuk memiliki kualifikasi tertentu, karena tidak semua orang memiliki keahlian yang dipersyaratkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga rendahnya kinerja karyawan karena rendahnya kemampuan karyawan.

Menurut Ilmarinen (2017) mendefinisikan kemampuan kerja sebagai seberapa baik pekerja saat ini dan dalam waktu dekat dan seberapa sanggupkah seseorang melakukan pekerjaannya dengan memperhatikan tuntutan pekerjaan, kesehatan dan sumber daya mental. Sedangkan Kaleta (dalam Ella dan Utami, 2022) menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan gabungan yang kompleks antara kemampuan fisik, mental dan fungsional pekerja. Semakin meningkatnya kemampuan kerja karyawan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Begitupula sebaliknya apabila kemampuan kerja karyawan berdampak negatif maka rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti ditemukan fenomena bahwa beberapa karyawan merasa belum bisa menyelesaikan tugas dengan maksimal, yaitu menurunnya kemampuan kerja karyawan dalam hal meningkatkan pelayanan yang dikarenakan kurangnya pengetahuan karyawan untuk dapat menciptakan sebuah ide & strategi baru yang dapat menjadi solusi saat pelayanan mengalami penurunan yang signifikan. Sehingga dalam hal mengatasi masalah tersebut peran manajemen sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan agar tujuan instansi dapat tercapai dengan baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tangkawarouw, Lengkong & Lumintang (2019), menunjukan variabel kemampuan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Wenang Indah. Hubungan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian oleh Nurhaedah, Mardjuni & Saleh (2018),

yang menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.

Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama. Motivasi menurut Lumbantobing (dalam Sutrisno dkk, 2022) memiliki kata dasar berupa “motif”, yang memiliki arti sebab seorang melakukan sesuatu hal. Hal tersebut yang berarti seorang manusia dalam hal ini adalah karyawan akan melakukan sesuatu kegiatan yang menyenangkan baginya untuk dilakukan. Jika dia tidak suka, maka dengan sendiri dia tidak akan melakukannya. Prinsip tersebut tidak akan menutup kondisi dimana dalam keadaan tertentu seorang mungkin melakukan aktivitas yang tidak diinginkan. Sedangkan, Pernyataan Pusparani (dalam Sutrisno dkk, 2022) mengatakan bahwa motivasi adalah pengadiln proses perilaku pada rekaman tujuan. Adapun elemen yang ada motivasi termasuk tidak membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Hasil observasi data dari 20 orang pegawai menunjukkan permasalahan motivasi pada Dinas Pertanian Kota Denpasar masih belum sesuai dengan harapan. Rendahnya tingkat motivasi karyawannya menyebabkan tujuan perusahaan belum optimal. Diduga hasil prestasi yang dicapai oleh karyawannya belum diperhatikan oleh atasan. Jadi karyawan merasa enggan untuk melakukan hal yang sesuai dengan tuntutan dari

pekerjaan. Selain itu dorongan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu yang diakibatkan dari hasil proses pemikiran dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari luar dirinya, yang kurang memiliki pemikiran untuk mencapai tujuan perusahaannya. Alasan-alasan yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu dikarenakan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang belum mereka capai, dan kurangnya dorongan dari perusahaan yang menyebabkan motivasi di perusahaan tersebut belum sesuai dengan yang diharapkan.

Hasil penelitian Sutrisno, dkk (2022) menyatakan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Dan penelitian ini sebanding dengan penelitian Menurut Hidayah (2021) yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fadhil (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi Penelitian Nurusyifa (2019) menghasilkan penelitian yang berbeda bahwa motivasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Kota Denpasar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan di atas, maka beberapa masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kota Denpasar?
- 2) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kota Denpasar?
- 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kota Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, maka tujuan yang akan dicapai peneliti adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kota Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kota Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian Kota Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1) Manfaat Teoretis

a) Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pemahaman dan pengetahuan bagi penulis untuk penelitian selanjutnya terkait dengan kualitas sistem informasi akuntansi terkait mengenai kinerja perusahaan.

b) Bagi Peneliti Lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dalam menyelesaikan masalah sumber daya manusia yang terjadi didalam perusahaan.

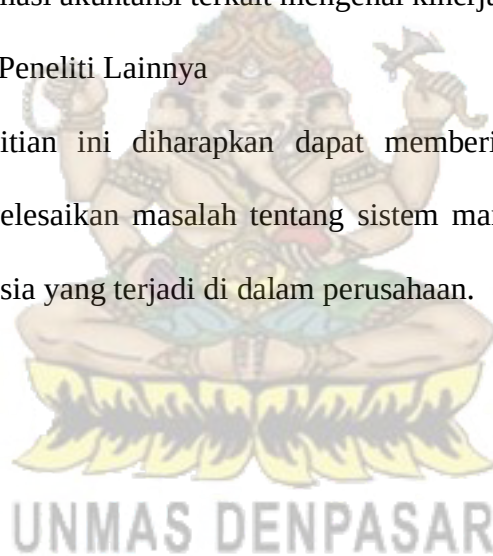
2) Manfaat Praktis

a) Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pemahaman dan pengetahuan bagi penulis untuk penelitian selanjutnya terkait dengan kualitas sistem informasi akuntansi terkait mengenai kinerja perusahaan.

b) Bagi Peneliti Lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dalam menyelesaikan masalah tentang sistem manajemen sumber daya manusia yang terjadi di dalam perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Theory

1) *Goal Setting Theory*

Dalam penelitian ini Menggunakan teori utama (*Grand Theory*) yaitu *Goal Setting Theory* ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Goal setting theory juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Ramenda (2019) menjelaskan bahwa *goal* merupakan objek atau

tujuan dari suatu tindakan. *Goal setting theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *goal setting theory*.

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Tarjo (2019) mengemukakan kinerja karyawan merupakan aktualisasi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja merupakan hasil pencapaian secara nyata

dalam periode tertentu baik secara individu maupun secara kelompok. Kinerja menjadi bukti keberhasilan dan sebagai tolok ukur bagi perusahaan atau lembaga. Robbins (2018) yang mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2018). Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya demi untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan suatu hasil pencapaian atau hasil prestasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, yang menjadi tolak ukur apakah karyawan tersebut mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tuntutan dari pekerjaannya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yaang digolongkan dalam tiga kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

a) Faktor Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja. Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan,

pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya. Kesehatan fisik dan jiwa individu membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga dengan gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi membuat yang bersangkutan tidak konsisiten dan tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya (human investment). Semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan maka semakin tinggi kemampuan dan kompetensinya melakukan pekerjaan, dan demikian semakin tinggi kinerjanya. Pengalaman kerja dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja.

Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerja.

b) Motivasi dan Etos Kerja.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang

memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

- c) Faktor dukungan organisasi. Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas. Demikian juga penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja. Kondisi kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja aspek keselamatan dan kesehatan kerja, syarat-syarat kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta keamanan serta keharmonisan hubungan industrial. Hal-hal tersebut mempengaruhi kenyamanan untuk melakukan tugas yang lebih lanjut mempengaruhi kinerja seseorang. Program keselamatan dan kesehatan kerja perlu ditingkatkan bukan saja untuk menghindari kecelakaan kerja, kerusakan alat dan gangguan produk, akan tetapi juga untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pekerja. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban serta kewenangan dan kewajiban pengusaha akan memberikan kepastian bagi pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung

jawab. Pemberian kompensasi yang adil dan layak melalui sistem pengupahan akan mendorong setiap pekerja meningkatkan kinerjanya. Dalam hubungan industrial yang aman dan harmonis kinerja pekerja tidak perlu terganggu oleh demonstrasi dan pemogokan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Adapun komponen-komponen kompensasi yaitu: Gaji, adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. Upah, merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya layanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada ukuran yang dihasilkan. Insentif, merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah

langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan). Kompensasi tidak langsung, merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas seperti: Asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain sebagainya.

d) Faktor Dukungan Manajemen.

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Sedangkan pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Karena itu, kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani jawabannya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Tidak semua kriteria pengukuran kinerja karyawan dipakai dalam suatu penilaian kinerja karyawan dimana hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dimulai. Menurut Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa enam indikator primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

a) Kualitas (*Quality*)

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b) Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya : jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

d) Efektivitas Biaya (*Cost Effective*)

Yaitu tingkat sejauh mana penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.

e) Supervisor (*Need for Supervisor*)

Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f) Motivasi Pribadi (*Interpersonal Import*)

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.1.3 Karakteristik Individu

1) Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Setiap individu memiliki karakteristik yang dieksplor atau dikembangkan masing-masing individu dalam menggali kemampuan yang ada untuk diaplikasikan kedalam suatu pekerjaan yang sesuai. Menurut Emin (2017) karakteristik individu merupakan pikiran yang di dalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman pegawai yang merupakan pelopor segalanya. Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola berpikirnya bisa mempengaruhi perilakunya. Berdasarkan pernyataan Sukmawati (dalam Juliantari dan Dewa, 2023) karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. karakteristik individu dapat mempengaruhi kinerja dilihat dari kemampuan dan ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Aktarina (dalam Anang F, 2022) karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki pegawai yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan pegawai yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya. Adapun indikator yang dimiliki karakteristik individu antara lain:

(1) Pengetahuan (knowledge), (2) Pemahaman (understanding), (3) Kemampuan (skill), (4) Sikap (attitude), (5) Minat (interest).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah sifat dan sikap seseorang yang berasal dari dalam diri setiap individu. Setiap individu memiliki sifat yang berbeda dan kemampuannya masing masing dalam melakukan sesuatu hal yang akan dikerjakannya. Jadi orang lain dapat menilai sendiri seperti apa karakter dari individu tersebut.

2) Faktor faktor yang mempengaruhi karakteristik Individu

Menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Molan (2010), faktor faktor karakteristik individu antara lain:

- a) Usia adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan).
Semakin tua usia pegawai maka makin tinggi komitmennya terhadap organisasi atau perusahaan, 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.
- b) Jenis Kelamin manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih

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

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

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

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

3) Indikator karakteristik individu

Menurut Robbins (2019), karakteristik individu diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut:

a) Sikap

Sikap merupakan pernyataan-pernyataan evaluatif baik yang diinginkan atau tidak diinginkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Individu-individu ini di dalam organisasi menampilkan sikap menyangkut banyak hal yang berbeda. Beberapa karyawan

menangani masalah dengan harapan akan menemukan solusi dengan bekerja sama dengan rekan kerja mereka.

b) Kepribadian

Kepribadian merupakan seperangkat karakter yang mendasari pola perilaku yang relatif stabil dalam merespon ide, objek, atau seseorang dalam lingkungannya. Karakteristik-karakteristik kepribadian mencerminkan beberapa kelompok perbedaan individu yang paling mendasar dalam organisasi.

c) Motif

Motif adalah perangsang atau keinginan yang mendorong seseorang berbuat. Motivasi, daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang dan mendorong karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antara karyawan satu dengan lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja, juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat.

d) Kepentingan atau minat

Kepentingan adalah suatu sesuatu yang diinginkan oleh anggota atau karyawan untuk meraih tujuan-tujuan dalam organisasi. Organisasi menciptakan tim dalam organisasi untuk berbagi alasan, memberikan tanggungjawab yang lebih besar dalam hal kerja, memberikan wewenang yang lebih besar dan memungkinkan organisasi menaikkan fleksibilitas dan daya tanggap.

e) Pengalaman masa lalu

Pengalaman merupakan lamanya masa lalu seorang karyawan dengan perusahaan, divisi, dapertemen atau pekerjaan. Kinerja masa lalu seorang karyawan di pekerjaan serupa dapat menjadi indikator terbaik dari kinerja yang akan datang di masa yang akan mendatang. Mengetahui pengalaman kerja seorang individu memerlukan pencarian informasi seputar keahlian, kemampuan, dan keinginan untuk bekerja.

2.1.4 Kemampuan Kerja

1) Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bias/sanggup) untuk melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Kemampuan kerja merupakan kemampuan individu yang dimiliki oleh setiap pegawai, hal ini berarti bahwa setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Kemampuan juga merupakan suatu dimensi perilaku keahlian yang dimiliki seseorang atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Beberapa ahli memberikan definisi mengenai motivasi kerja, diantaranya:

Robbins & Judge (2019) menjelaskan kemampuan kerja adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kemampuan kerja diartikan sebagai karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal. Menurut Hasibuan (2018) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2018) secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality (knowledge and skill)*, artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan kerja adalah semua potensi kecakapan atau kapasitas mengenai suatu keahlian yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas kerja berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam upaya meraih sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins (2019) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang yaitu:

a) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan adalah perasaan pasti terhadap sesuatu meski belum tentu benar, misalnya mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

b) Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang individu terhadap suatu hal yang meliputi semua tugas-tugas kecakapan, sikap, nilai dan

kemengertian dan semuanya dipertimbangkan sebagai sesuatu yang penting untuk menunjang keberhasilannya dalam penyelesaian tugas.

c) Pengalaman

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi yang dimiliki. Pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat muda untuk mengingatnya.

d) Motivasi

Motivasi adalah daya dorong yang dimiliki oleh seseorang yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dan dengan mengerahkan segala kemampuan demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

e) Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah.

3) Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Winardi (dalam Bagus, 2019) berbagai indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

a) Keterampilan (*Skill*)

Mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kreatif, inovatif, dan memiliki kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan mengoperasikan komputer

b) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya. Indikator knowledge meliputi: Berlatar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya dan sering mengikuti pelatihan di bidangnya.

c) Pengalaman Kerja (*Work Eksperience*)

Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai. Indikator pengalaman kerja meliputi: Menguasai pekerjaan dengan baik, frekuensi kepindahan tempat kerja tinggi.

2.1.5 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama. Motivasi menurut Lumbantobing (dalam Sutrisno dkk, 2022) memiliki kata dasar berupa “motif”, yang memiliki arti sebab seorang melakukan sesuatu hal. Hal tersebut yang berarti seorang manusia dalam hal ini adalah karyawan akan melakukan sesuatu kegiatan yang menyenangkan baginya untuk dilakukan. Jika dia tidak suka, maka dengan sendiri dia tidak akan melakukannya. Prinsip tersebut tidak akan menutup kondisi dimana dalam keadaan tertentu seorang mungkin melakukan aktivitas yang tidak

diinginkan. Sedangkan, Pernyataan Pusparani (dalam Sutrisno dkk, 2022) mengatakan bahwa motivasi adalah pengadilalan proses perilaku pada rekaman tujuan. Adapun elemen yang ada motivasi termasuk tidak membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan hasil dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan untuk setiap individu yang demi tercapainya suatu prestasi yang diharapkan. Karena adanya keinginan yang muncul dari dalam diri yang membangkitkan gairah karyawan untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaannya. Maka setiap individu perlu diberikan motivasi agar hasil pekerjaan yang akan dihasilkan tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Triono, dkk (2021) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari beberapa faktor yaitu:

1. Faktor Intrinsik

a) Prestasi

Prestasi merupakan capaian yang diraih di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, masing-masing atas kecakapan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki oleh pegawai. Prestasi pegawai, merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari uraian di atas, maka tampak jelas bahwa peranan

motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, atau dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja.

b) Pengakuan

Pengakuan merupakan keadaan seseorang yang ingin diakui keberadaannya dan pengakuan yang diberikan oleh pimpinan di tempat mereka bekerja, baik pengakuan atas status maupun hasil kerja yang telah dicapai dengan berbagai cara yaitu; Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain, surat penghargaan, memberi hadiah berupa uang tunai, memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai, memberikan kenaikan gaji promosi.

c) Tanggung jawab

Tanggung Jawab dapat diartikan dimana pegawai dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya sesuai dengan aturan dan instruksi yang telah diberikan dengan baik. Semakin tinggi kedudukan seorang pegawai maka juga memiliki tanggung jawab yang besar tetapi dengan tanggung jawab yang ada pegawai akan berusaha untuk melaksanakan seluruh tanggung jawab yang diberikan dari pimpinan

d) Pengembangan potensi individu (advancement)

Pengembangan potensi individu merupakan peluang yang dimiliki pegawai untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya, seperti

kenaikan jabatan, promosi, dan lain-lain. Pengembangan potensi individu terutama terkait penggunaan teknologi

2. Faktor Ekstrinsik

a) Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk imbalan yang diberikan berupa uang atas hasil kerja pegawai. Pemberian gaji yang baik harus disesuaikan dengan beban kerja pegawai itu sendiri. Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun kebutuhan hidup minimal. Motivasi dalam organisasi salah satunya berasal dari pemimpin. Karena suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian ditentukan oleh pemimpin. Suatu ungkapan yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada suatu posisi yang terpenting. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya

b) Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan tempat pegawai bekerja baik dari segi aspek fisik, psikologi, peraturan yang berlaku yang dirasakan oleh pegawai yang berdampak pada kepuasan kerja dan produktivitas pegawai. Tingkat kehadiran akan mempengaruhi dari

semangat kerja pegawai, dengan adanya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dengan baik.

c) Supervisi

Supervisi merupakan indikator yang menekankan pada bagaimana atasan dapat memberikan arahan dan bimbingan dengan tepat kepada pegawai bawahannya sehingga pegawai dapat mengikutinya dengan baik

3) Manfaat Motivasi

Menurut Hasibuan (2018) Adapun manfaat motivasi adalah sebagai berikut:

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan.

4) Jenis-Jenis Motivasi

Jenis jenis motivasi menurut Hasibuan (2018) terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain:

- a) Motivasi Positif (*intensif 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. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.
- b) 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. Dalam prakteknya kedua jenis motivasi ini sering digunakan oleh manajer suatu instansi. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

5) Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Hasibuan (2018) adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
Ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan social tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.
- b) Kebutuhan sosial
Ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis,

kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

c) Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan: pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

d) Kebutuhan penghargaan

Ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap motivasi kerja.

2.2 Hasil penelitian sebelumnya

- 1) Asmawiyah, *at al* (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388-401. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sampel yang diambil sebanyak 62 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *software Smart PLS (Partial Least Square)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya

dengan penelitian ini adalah: memiliki 2 variabel dependen yang sama2 variabel dependennya kinerja karyawan, menggunakan alat analisis yang sama. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah: Pada penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel independen, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja, namun pada penelitian ini, menggunakan 3 variabel independent yaitu karakteristik individu kemampuan kerja dan motivasi dan Lokasi penelitian yang berbeda.

- 2) Bustomi, *et al* (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 202-214. Penelitian ini adalah penelitian survei yang bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Surabaya. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 102 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah: sama2 variabel dependennya kinerja karyawan, menggunakan alat analisis yang sama. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah: Pada penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel independen, yaitu karakteristik individu dan komitmen organisasi, namun pada penelitian ini menggunakan 3 variabel

independent yaitu karakteristik individu kemampuan kerja dan motivasidan Lokasi penelitian yang berbeda.

- 3) Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40-47. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh psotitif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi. kepuasan kerja berpengaruh psotitif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera Kota Malang. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah: memiliki variabel dependen yang sama2 variabel dependennya kinerja karyawan, menggunakan alat analisis yang sama. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah: Pada penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel independen, yaitu motivasi kerja, dan kepuaan kerja, namun pada penelitian ini menggunakan 3 variabel independent yaitu karakteristik individu kemampuan kerja dan motivasi dan Lokasi penelitian yang berbeda.
- 4) Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah*

Magister Manajemen, 3(1), 120-135. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kemampuan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah: memiliki 3 variabel dependen yang sama 2 variabel dependennya kinerja karyawan, menggunakan alat analisis yang sama. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah: Pada penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel independen, yaitu motivasi, disiplin dan kemampuan kerja, namun pada penelitian ini menggunakan 3 variabel independent yaitu karakteristik individu kemampuan kerja dan motivasi, lokasi penelitian yang berbeda.

- 5) Hidayah, *et al* (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Ketenagakerjaan Medan. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 305-319. Penelitian ini memiliki tujuan guna melakukan pengujian dan analisa perihal pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Medan. Teknik sampling jenuh dipergunakan

dalam upaya untuk menghimpun sampel, dimana peneliti menjadikan keseluruhan populasi sebagai sampel. 70 orang karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan dijadikan sampel pada penelitian. Penelitian memiliki sifat deskriptif kuantitatif. Metode yang dipergunakan ialah analisis linier berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Hasil uji parsial (Uji-t) yang didapat yaitu Variabel Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh serta tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan Variabel Motivasi (X3) memengaruhi secara positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara hasil pengujian secara simultan (Uji-F) yang didapat memperlihatkan bahwasanya, Variabel Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3) dengan serentak memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) BPJS Ketenagakerjaan Medan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah: memiliki 3 variabel dependen yang sama 2 variabel dependennya kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah: Pada penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel independen, yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi, namun pada penelitian ini, menggunakan 3 variabel independent yaitu karakteristik individu kemampuan kerja dan motivasi, lokasi penelitian yang berbeda.

- 6) Achmad Fadhil Yuniadi Mayowan (2018), yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb

Bumiputera”. Berdasarkan penelitian ini Motivasi (X1) memiliki nilai signifikansi (Sig.) 0.021 pada tabel Coefficientsa dengan nilai α (derajat signifikansi) 0.05 artinya 0.021 < 0.05. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah: memiliki variabel dependen yang sama variabel dependennya kinerja karyawan, menggunakan alat analisis yang sama. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah: Pada penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel independen, yaitu motivasi kerja dan kemampuan kerja, namun pada penelitian ini menggunakan 3 variabel independent yaitu karakteristik individu kemampuan kerja dan motivasi, dan lokasi penelitian yang berbeda.

- 7) Nurusyifa (2019), yang berjudul “Pengaruh Kemampuan kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT BPRS Harta Insan Karimah Surakarta)”. Berdasarkan hasil uji ttest variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien -0,358 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,016, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan, hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan PT BPRS Harta Insan Karimah Surakarta berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah: memiliki

variabel dependen yang sama2 variabel dependennya kinerja karyawan, menggunakan alat analisis yang sama. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah: Pada penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel independen, yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja, namun pada penelitian ini, menggunakan 3 variabel independent yaitu karakteristik individu kemampuan kerja dan motivasi dan lokasi penelitian yang berbeda.

- 8) Huda, & Purwanto, (2018). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wismilak Inti Makmur Tbk Surabaya). JIM (Jurnal Ilmu Manajemen), 4(2). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif, dan Iklim Organisasi secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan serta melihat sejauh mana ketiga variabel tersebut berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wismilak Inti Makmur Tbk Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, yang tersebar dalam beberapa bagian. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda dalam menganalisa data yang diperoleh dari hasil kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Iklim Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Wismilak Inti Makmur Tbk Surabaya. Hasil uji secara parsial Variabel Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Iklim Organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan PT. Wimalak Inti Makmur Tbk Surabaya. Komunikasi Efektif adalah variabel dominan yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Wismilak Inti Makmur Tbk Surabaya. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah: memiliki 3 variabel dependen yang sama2 variabel dependennya kinerja karyawan, menggunakan alat analisis yang sama. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah: Pada penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel independen, yaitu karakteristik individu, komunikasi efektif dan iklim organisasi, namun pada penelitian ini menggunakan 3 variabel independent yaitu karakteristik individu kemampuan kerja dan motivasi dan lokasi penelitian yang berbeda.

- 9) Mora, & Mufti, (2020) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial, 13(1), 101-107. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa. sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan Uji t, Uji F, dan Uji Determinasi (R^2). Hasil penelitian dinyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa. Hasil uji t kepuasan dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa. Hasil uji F dinyatakan karakteristik individu dan kepuasan kerja secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah: memiliki variabel dependen yang sama variabel dependennya kinerja karyawan, menggunakan alat analisis yang sama. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah: Pada penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel independen, yaitu karakteristik individu dan kepuasan kerja, namun pada penelitian ini, menggunakan 3 variabel independent yaitu karakteristik individu kemampuan kerja dan motivasi, dan lokasi penelitian yang berbeda.

- 10) Sihombing, *et al* (2018). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (PERSERO) Rayon Manado selatan. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan akuntansi (6)4. Sumber Daya Manusia merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi suatu perusahaan dibanding faktor-faktor produksi lainnya yang meliputi Sumber Daya Alam, Modal serta Keterampilan. Sebab pada dasarnya manusia merupakan penggerak utama ketiga faktor produksi tersebut. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu karakteristik pekerjaan dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang berada di PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 34 karyawan dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Teknik

analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar. Secara simultan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan sebaiknya melakukan perbaikan baik berupa kebijakan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan terlebih khususnya untuk karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan *self efficacy* yang dilakukan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah: memiliki 3 variabel dependen yang sama 2 variabel dependennya kinerja karyawan, menggunakan alat analisis yang sama. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah: Pada penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel independen, yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan *self efficacy*, namun pada penelitian ini menggunakan 3 variabel independent yaitu karakteristik individu kemampuan kerja dan motivasi dan lokasi penelitian yang berbeda.

- 11) Sukama, E., & Sudiba, G. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing BRI Mataram. E-Jurnal Manajemen Unud, 4(8). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan *burnout* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Radio Republik Indonesia (RRI) Mataram. Penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel yaitu

sebanyak 37 orang yang terdaftar sebagai karyawan outsourcing RRI Mataram. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi dan survey dengan kuesioner, dimana peneliti mengumpulkan data sesuai dengan topik yang diambil. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis diketahui bahwa kepemimpinan transformasional, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja dan *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah: memiliki 3 variabel dependen yang sama 2 variabel dependennya kinerja karyawan, menggunakan alat analisis yang sama. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah: Pada penelitian sebelumnya menggunakan 3 variabel independen, yaitu Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan *Burnout*, namun pada penelitian ini menggunakan 3 variabel independent yaitu karakteristik individu kemampuan kerja dan motivasi dan lokasi penelitian yang berbeda.