

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Susan, 2019).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017:15). Menurut Rivai,(2015:5), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interdependen (saling berkaitan satu dengan yang lain). Setiap jajaran manajemen SDM harus menciptakan SDM yang handal dengan memberikan motivasi, pelatihan, dan karakteristik pekerjaan pada setiap karyawan agar mampu menjalankan tugas sebagai mana mestinya. Kemampuan inilah yang akan menjadi salah satu kunci kemajuan dan keberhasilan dari sebuah perusahaan.

Menurut Mansyur (2017) perusahaan merupakan suatu sistem yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan dan dari setiap komponen tersebut merupakan sub sistem yang memiliki manfaat bagi perusahaan. Maka pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan. Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2017) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Supaya Kinerja Karyawan mampu konsisten dan maksimal maka perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya seperti penerapan Kepemimpinan, Kompetensi, dan Karakteristik Individu.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan.

Menurut Wibowo (2017), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah suatu keadaan yang

menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seseorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan job description mereka masing – masing Manullang (2017). Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hal yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing – masing organisasi.

Robbins dan Judge (2015) menyatakan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Untuk sebuah perusahaan kepemimpinan merupakan faktor yang krusial, karena perusahaan membutuhkan nahkoda atau motor penggerak bagi anggotanya yang diharapkan akan berdampak baik bagi perusahaan ke arah yang lebih baik di setiap waktunya. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara konprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Irham, 2016:105). Edison (2016) kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan – tujuan tertentu.

Hasil penelitian Simanjuntak (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin karyawan merasakan kepuasan terhadap kepemimpinan yang di pimpin oleh pemimpin maka kinerja karyawan akan sesuai dengan apa yang di targetkan. Menurut Muizu (2019) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial

maupun simultan, terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa jika implementasi kepemimpinan organisasi lebih baik, maka pencapaian kinerja karyawan akan lebih optimal. Selain itu penelitian dari Santoso (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan organisasi, yang tidak kalah pentingnya diperhatikan dalam usaha untuk meningkatkan pencapaian kinerja karyawan adalah kompetensi. Karena kompetensi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Suparno (2012:27) menyatakan bahwa kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan. Pengetahuan kompetensi sangat membantu perusahaan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja optimal dan memberikan kontribusi yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut KBBI (2018) kata sifat dari kompetensi adalah kompeten yang berarti cakap, mampu, dan tangkas. Kompetensi karyawan terdiri dari: pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), sikap (attitude) yang disesuaikan dengan bidang yang dibutuhkan organisasi sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Chrishartanto dan Said, 2019).

Penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Sutapa

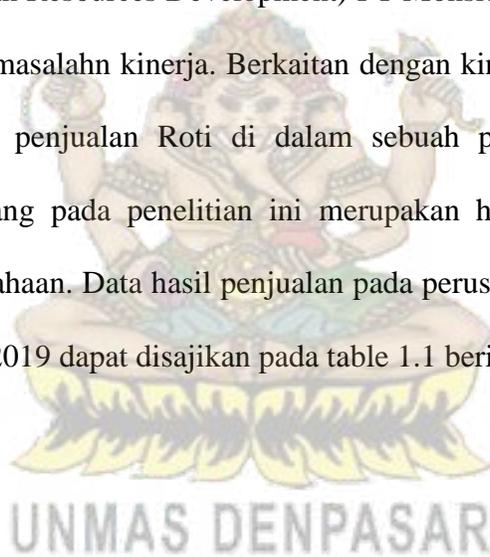
(2016) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya dengan semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan maka akan semakin meningkatkan pula kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2018) yaitu Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti melalui kompetensi yang semakin tinggi maka kinerja seseorang juga akan meningkat yang tercermin dan akan lebih terdorongnya seorang karyawan untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Penelitian Azizah (2019) menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin karyawan memiliki kompetensi yang bagus maka kinerja yang dihasilkan akan berkualitas baik.

Selain Kepemimpinan dan Kompetensi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan Karakteristik Individu agar karyawan dalam melaksanakan tugas dengan mengeluarkan semua kemampuannya secara keseluruhan sehari – hari. Karakter Individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas dengan perwatakan tertentu Robbins (2015:29). Handoko (2019:97) menyatakan karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Karakteristik Individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja karyawan (Hasibuan, 2016:86). Herman (2015) menyatakan karakteristik individu adalah minat, sikap dan

kebutuhan yang dibawa seseorang di dalam situasi kerja. “Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecendrungan atau ide – ide tertentu”. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecendrungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, berapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai.

Herianus (2015) menyatakan karakteristik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Taspen Cabang Manado berdasarkan jenis persyaratan dan bentuk penghargaan serta keadaan umur responden, artinya semakin lama masa bakti kerja, mempunyai karya nyata, atau karyawan teladan akan diberikan berbagai bentuk penghargaan sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian – penelitian Nugraha (2017) menunjukkan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Mambal Kabupaten Badung, artinya semakin baik karakteristik individu karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, kinerja karyawan akan meningkat jika karyawan memiliki karakteristik individu yang tinggi karena karyawan akan mampu bekerja dengan baik sehingga karakteristik individu yang dimiliki seseorang akan menjadi sumber meningkatkan kinerjanya. Penelitian Kartika (2019) menunjukkan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik karakteristik individu, kinerja yang dihasilkan karyawan akan memiliki kualitas dan kuantitas yang baik.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Monsieur Spoon Badung. PT monsieur Spoon merupakan salah satu perusahaan Roti Perancis yang ada di Bali khususnya di Badung. PT Monsieur Spoon terletak di Jl. Pantai Batu Bolong No.55, Canggu, Kec. Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali. PT Monsieur Spoon saat ini memiliki karyawan berjumlah 155 orang. Untuk menghadapi ketatnya persaingan, PT Monsieur Spoon harus mampu menjaga kelangsungan hidup organisasinya dan meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yaitu Manajer HRD (Human Resources Development) PT Monsieur Spoon diketahui bahwa saat ini memiliki permasalahan kinerja. Berkaitan dengan kinerja karyawan, berikut ini akan disajikan hasil penjualan Roti di dalam sebuah perusahaan yang bergerak dibidang kuliner. Yang pada penelitian ini merupakan hasil penjualan yang telah dilakukan oleh perusahaan. Data hasil penjualan pada perusahaan PT Monsieur Spoon pada tahun 2018 s/d 2019 dapat disajikan pada table 1.1 berikut :



Tabel 1.1
Data penjualan pada PT Monsieur Spoon Badung
Tahun 2018 s/d 2019

No	Bulan	Data Penjualan	
		2018	2019
1	Januari	74.35 %	61.90 %
2	Februari	79.06 %	74.16 %
3	Maret	66.91 %	70.67 %
4	April	67.28 %	69.32 %
5	Mei	72.95 %	72.69 %
6	Juni	77.03 %	77.10 %
7	Juli	90.64 %	81.83 %
8	Agustus	91.25 %	88.61 %
9	September	87.95 %	80.65 %
10	Oktober	79.36 %	78.07 %
11	November	60.24 %	61.46%
12	Desember	60.85 %	50.27 %
Total rata - rata		75.92 %	72.21 %

Sumber : PT. Monsieur Spoon Badung 2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat penjualan yang terjadi di tahun 2018 s/d 2019 berfluktuasi setiap bulannya. Bahkan terjadi penurunan yang sangat signifikan pada bulan Januari 2018 yaitu 74,35 % yang menurun menjadi 61,90 % pada tahun 2019 dan pada bulan Desember 2018 yaitu 60,85 % yang menurun menjadi 50,27 % pada tahun 2019. Hal ini menyebabkan total rata-rata tingkat penjualan yang terjadi di tahun 2018 menurun dari 75,95 % menjadi 72,21 % di tahun 2019. Permasalahannya mengenai kompetensi dapat dilihat dari menurunnya tingkat penjualan yang terjadi di tahun 2018 s/d 2019. Hal itu diketahui dari data realisasi target dibawah 80% pada

angka penerimaan setiap bulan dan setiap tahun. Dalam 1 tahun target yang tidak tercapai berkisar selama 9 bulan dan data penjualan terendah terjadi pada tahun 2019.

Selain itu, dari observasi awal yang dilakukan pada perusahaan PT. Monsieur Spoon Badung selama masa magang dan hasil wawancara dengan manager HRD, ditemukan permasalahan daripada penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh faktor kepemimpinan yang dilihat dari kurang tegasnya pemimpin dalam memimpin bawahannya, dimana pemilik saham yang baru memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dari pemimpin sebelumnya. Ini menyebabkan kepuasan kerja karyawan menjadi menurun, sehingga kinerja karyawan kurang optimal. Dan hasil wawancara dengan beberapa karyawan mengatakan bahwa kurangnya keterampilan atau kemampuan kerja serta berbagai macam karakter karyawan yang sulit untuk bisa bekerjasama dengan baik antar setiap individu karyawan menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti sangat tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang kepemimpinan, kompetensi dan kinerja karyawan ke dalam sebuah penelitian yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Monsieur Spoon Badung”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Monsieur Spoon Badung?
- 2) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Monsieur Spoon Badung?
- 3) Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Monsieur Spoon Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Monsieur Spoon Badung.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Monsieur Spoon Badung.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan PT Monsieur Spoon Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian dimasa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Untuk mahasiswa diharapkan dapat mengaplikasikan teori yang telah di dapat di bangku kuliah dan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan wawasan dan pemahaman keilmuan serta menambah informasi dalam bidang ekonomi khususnya di manajemen sumber daya manusia. Sedangkan untuk perusahaan yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pikiran serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan suatu keputusan. Dalam berbagai masalah yang dihadapi terutama mengenai sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja pada PT. Monsieur Spoon Badung.

BAB II

TUJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Locke (2013) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/ program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai perilaku dari seseorang individu yang memimpin aktivitas – aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (Aedi,2016:105). Menurut Farida (2016) *Leader* adalah seorang pemimpin yang mempunyai sifat – sifat kepemimpinan dan kewibawaan. Menurut Fahmi (2017:15) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang rencanakan sehingga mencapai hasil yang ditargetkan. Kepemimpinan merupakan suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan – tujuan tertentu (Emron, 2018:87). Dubrin (2015:3) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan menkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

2.1.2.2 Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan juga dipengaruhi oleh beberapa indikator kepemimpinan, menurut Emron (2018:96):

a) Memiliki strategi yang jelas.

Yaitu pemimpin melakukan dana atau memiliki rencana untuk perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasikan dengan baik kepada anggotanya.

b) Kepedulian

Yaitu pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang di hadapi oleh para anggota dan memotivasinya serta kepeduliannya terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja para karyawan agar mereka nyaman dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

c) Merangsang anggota

Yaitu pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan – tujuan positif dan mengajaknya menghindari hal – hal yang tidak produktif dengan pendekatan yang menyenangkan bagi pribadi dan organisasi.

d) Menjaga kekompakan tim

Yaitu pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota yang ingin mencari simpati pribadi dengan menudutkan yang lain. Peluang untuk tidak ditoleransi, potensi keretakan tim ia satukan dan dinergikan menjadi kekuatan yang luar biasa dan harmonis.

e) Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Yaitu pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan kearah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Edison (2016:17) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Menurut Prihadi (2015:105) kompetensi dalam arti kemampuan mutlak diperlukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai bawahan. Sedarmayanti (2017:26) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik. Dharma (2016:24) kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran atau perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam melakukan pekerjaan dengan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, serta nilai-nilai pribadi berdasarkan

pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

2.1.3.2 Indikator-indikator Kompetensi

Menurut Mangkunegara (2015:39) menyatakan bahwa indikator kompetensi adalah berhubungan dengan pengetahuan, pemahaman kemampuan, keterampilan dan *traits* yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya, yaitu terdiri dari:

a) Pengetahuan (*knowledge*)

Yaitu kesadaran dalam bidang pengetahuan, misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi keutuhan kerja, dan bagaimana melakukan pekerjaan sesuai dengan keutuhannya.

b) Pemahaman (*understanding*)

Yaitu kedalaman pengetahuan, efektifitas yang dimiliki individu, misalnya seorang pegawai yang melaksanakan pekerjaan harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi pekerjaan, agar dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.

c) *Traits*

Yaitu fisik dan respon-respon konsisten terhadap situasi dan informasi. Contoh waktu reaksi dan penglihatan yang baik, control diri atas emosi, inisiatif, konsisten, terhadap situasi, bertindak sesuai tugas, dan berani memecahkan masalah di bawah tekanan.

d) Keterampilan (*skill*)

Yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, misalnya keterampilan pegawai dalam memilih, dan membuat alat bantu kerja untuk memberikan kemudahan pekerjaan.

2.1.4 Karakteristik Individu

2.1.4.1 Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan ciri khas dari seseorang yang menurut Dewi (2017) karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individu, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, perasaan dan keyakinan. Menurut Tamaka (2017) minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Menurut Ruditya (2015) karakteristik individu merupakan faktor internal yang mengerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Karakteristik individu merupakan ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya (Aktarina,2015:43). Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai karakteristik individu maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan ciri khas yang dimiliki karyawan, yang mencakup minat dan sikap dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.4.2 Indikator Karakteristik Individu

Karakteristik individu juga dipengaruhi oleh indikator, menurut Robbins (2015) indikator karakteristik individu yaitu:

a) Kepribadian

Kepribadian adalah jumlah total dari cara-cara seorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain. Selanjutnya Robbins mengemukakan sifat relevan perilaku organisasi yaitu evaluasi diri inti dan kepribadian proaktif.

b) Kemampuan

Yang dimaksud kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk melaksanakan beberapa kegiatan dalam satu pekerjaan. Kemampuan dikelompokkan menjadi dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

c) Menjaga kekompakkan tim

Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota yang ingin mencari simpati pribadi dengan menyudutkan yang lain. Peluang untuk tidak ditoleransi. Potensi keretakan tim ia satukan dan sinergikan menjadi kekuatan yang luar biasa dan harmonis.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018:83)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upayapencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Adapun pengertian kinerja yang dikemukakan menurut Siswanto (2015:11) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Rivai (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.5.2 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Setiap karyawan selalu menghendaki bagaimana hasil kerja mereka dapat diukur secara adil. Terdapat beberapa indicator penilaian kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagaiberikut :

a) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

e) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja 0
apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

g) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

i) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dan telah di publikasikan secara ilmiah berupa jurnal digunakan sebagai kajian empiris, adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama / Tahun	JUDUL	Alat Analisis	Persamaan	Perbedaan	HASIL
Latib (2016)	Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai dinas pasar	Regresi Linier Berganda	Melakukan penelitian dengan teknik analisis regresi linier berganda dan meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Lokasi penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dan perbedaan variable bebas lainnya.	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

	kota Semarang				
Kustriarningsih (2016)	Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang	Regresi Linier Berganda	Melakukan penelitian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Lokasi penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dan perbedaan variable bebas lainnya.	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Zarvedi (2016)	Pengaruh kepemimpinan budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta implikasinya pada kinerja sekretariat Kabupaten Pidie Jaya	<i>Structural Equation Model</i>	Meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Lokasi penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dan perbedaan variable bebas lainnya.	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Simanjuntak (2020)	Pengaruh kepemimpinan budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja	Regresi Linier Sederhana	Meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Lokasi penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dan perbedaan variable bebas	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

	pegawai pada kantor pelayanan pajak pertama Medan Polonia			lainnya.	
Dahlan (2020)	Pengaruh kompetensi, kepemimpinan motivasi dan beban kerja terhadap kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Melakukan penelitian dengan teknik analisis regresi linier berganda dan meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Lokasi penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dan perbedaan variable bebas lainnya.	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Suhardi (2019)	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam	Korelasi <i>product moment person</i>	Meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan	Lokasi penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dan perbedaan variable bebas lainnya.	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Nurwanti (2019)	Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV.	Regresi Linier Berganda	Meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan	Lokasi penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dan perbedaan variable bebas	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

	Citra Utama di Pangalengan Kabupaten Bandung			lainnya.	
Rusmi h (2019)	Pengaruh karakteristik individu, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja penyuluhan keluarga berencana Kabupaten Mamuju	Regresi Linier Berganda	Meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan	Lokasi penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dan perbedaan variable bebas lainnya.	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Azizah (2019)	Pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja PT. Suzuki Indomobil motor plant 1 Bekasi	Regresi Linier Berganda	Meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan	Lokasi penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dan perbedaan variable bebas lainnya.	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Dahlan (2020)	Pengaruh kompetensi, kepemimpinan, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja	Regresi Linier Berganda	Meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan	Lokasi penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dan perbedaan variable bebas lainnya.	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tahir (2020)	Pengaruh pengembangan karir dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah air minum (pdam) Tirtanadi	Regresi Linier Berganda	Meneliti pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan	Lokasi penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dan perbedaan variable bebas lainnya.	Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Rusmiha (2019)	Pengaruh karakteristik individu, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan penyuluhan keluarga berencana Mamuju	Regresi Linier Berganda	Meneliti pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan	Lokasi penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dan perbedaan variable bebas lainnya.	Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Syamsu (2017)	Pengaruh karakteristik individu dan pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan pada kantor cabang PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero)	Regresi Linier Berganda	Meneliti pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan	Lokasi penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dan perbedaan variable bebas lainnya.	Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

	Makassar				
Setiawati (2019)	Pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Maybank Indonesia cabang pusat Samarinda	Regresi Linier Berganda	Meneliti pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan	Lokasi penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dan perbedaan variable bebas lainnya.	Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Kartika (2019)	Pengaruh beban karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada home industry keripik tempe Rohani Kota Malang	Regresi Linier Berganda	Meneliti pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan	Lokasi penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dan perbedaan variable bebas lainnya.	Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan