BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus meningkat pesat, telah menciptakan suatu kondisi yang dinamis dan telah merubah paradigma baru dalam perkembangan dunia antar institusi. Dengan kondisi seperti ini ternyata telah menciptakan persaingan yang memerlukan perhatian serius dari setiap organisasi yang dituntut untuk mempunyai kemampuan yang strategis dan konkrit dalam mengambil langkah-langkah agar dapat beradaptasi terhadap perubahan iklim yang semakin dinamis. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya Bagian HRD (*Human Resource Development*) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya. Menurut Ajabar (2020) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka agar organisasi dapat tetap eksistensi. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang bermacam-macam antara yang satu dengan yang lainnya (Desyinta et al., 2019). Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif.

UNMAS DENPASAR

Manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah fungsi yang dijalankan dalam organisasi dengan maksud memfasilitasi pendayagunaan manusia (karyawan) secara paling efektif untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu (Marwansyah, 2019). *Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Edwin Locke (1968) teori ini merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori penetapan tujuan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan. Hal ini berarti bahwa *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen berdasarkan tujuan, apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Manajemen sumber daya manusia adalah memberdayakan, mengembangkan, mempertahankan SDM dalam oragnisasi agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi berdasarkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki (Sudarmanto, 2018). Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyrakat berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung.

UNMAS DENPASA

Menurut Anwar (2019) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan dianggap

dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang posifif kepada organisasi.

PT. Kresna Karya adalah salah satu perusahaan industri konstruksi yang bergerak di bidang konstruksi jalan sebagai core bisnis yang dijalankan serta perdagangan material bangunan dengan kantor pusat yang berlokasi di Jl. DR. IB Mantra no 122C. Denpasar Bali sedangkan untuk basecamp atau kantor cabang terletak di Jl. Raya Besakih, Desa Akah, Klungkung. Di dalam menjalankan operasionalnya PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung, fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja, yaitu menurunnya kinerja karyawan dalam kontribusi kerja seperti menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pekerjaaan masing-masing yang dapat di lihat dari persentase kinerja karyawan selama periode bulan Januari sampai Desember 2022 dapat dijelaskan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Persentase Kinerja Karyawan Pada
PT. Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung
Bulan Januari – Desember 2022

No	Nama Bidang	Program Kerja	Rencana Kerja (%)	Realisasi Program Kerja (%)
1	Produksi	a. *Quary* (Mencari atau menggali material) b. Memecah batu material c. AMP (Produksi Aspal)	100%	50%
2	Peralatan	a. Mengecek dan memperbaiki alat – alat berat dan kendaraan yang dilakukan oleh teknisi atau mekanik	100%	65%

UNMAS DENPASAR

Lanjutan Tabel 1.1
Persentase Kinerja Karyawan Pada
PT. Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung
Bulan Januari – Desember 2022

3	Laboratorium	a. Mengecek dan menentukan mutu atau kualitas material produksi	100%	60%
4	Operasional	a. Mengarur kendaraan (truk) ke lokasi proyek b. Supir menjalankan tugas pengiriman material ke lokasi proyek	100%	55%
5	Keuangan & Administrasi	a. Mencatat kebutuhan dana solar untuk alat berat dan kendaraan b. Mengatur kebutuhan dana untuk produksi dan untuk mengatur keperluan BBM alat berat kendaraan c. Membayar gaji, uang makan, transportasi, dan lembur karyawan d. Membayar nota – nota atas pembelian sparepart alat berat maupun kendaraan	100%	70%

Sumber: PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung, (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan data rencana kerja serta realisasinya di PT. Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung pada periode bulan Januari – Desember Tahun 2022. Berdasarkan data tersebut dapat di analisis bahwa, rencana kerja pada bulan Januari – Desember Tahun 2022 tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung. Hasil pencapaian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung belum maksimal sesuai target yang direncanakan.

Salah satu faktor yang mempengaruh kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepemimpinan sangat penting pengaruhnya terhadap pelaksanaan

UNMAS DENPASAR

aktivitas organisasi. Menurut Purwadi (2020) kepemimpinan adalah seseorang yang dapat menentukan strategi, mampu membuat rencana, dan menjadi motivator bagi bawahan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Pemimpin berperan dalam meningkatkan kemampuan, komitmen dan keterampilan pemahaman nilai - nilai pada organisasi untuk memperbaiki kinerja dalam organisasi. Apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka kinerja karyawan akan meningkat (Utama, 2019).

Hasil wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung, fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan pada PT. Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung dapat dilihat dari kepemimpinan yang partisipatif yaitu kurangnya pemimpin dalam mengambil sebuah keputusan yang tidak dilakukan secara musyawarah bersama dengan para pegawai dan kurangnya ketelitian pemimpin dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, sehingga masalah tidak dapat diselesaikan secara cepat dan tepat pula, hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya ditemukan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan, hasil penelitian ini dilakukan oleh Ahzani, dkk (2023), Priyasmimana, dkk (2023), Suhanta, dkk (2022) dan Setyowati, dkk (2022) bahwa hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu dengan adanya kepemimpinan yang baik dan berkualitas, maka hal tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan seorang pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

UNMAS DENPASA

Yuliana (2022) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, faktor kemampuan kerja juga bisa menjadi hal penting dalam pencapaian kinerja karyawan, kemampuan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung. Menurut Wibowo (2018) Kemampuan Kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, karena motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh pegawai tentunya juga harus diimbangi oleh kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, karena motivasi adalah dorongan atau minat karyawan dalam bekerja, sedangkan kemampuan adalah keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan nya karena dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tentunya akan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien, sehingga motivasi yang tinggi dan kemampuan kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam pencapaian kinerja pegawai dalam sebuah organisasi, karena minat yang tinggi diiringi dengan kemampuan akan menghasilkan tingkat pencapaian kinerja terbaik dalam sebuah organisasi.

UNMAS DENPASA

Informasi yang diperoleh dari perusahaan terdapat beberapa karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung, fenomena yang berkaitan dengan kemampuan kerja pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung dapat dilihat dari kemampuan fisik yaitu pada keluwesan dinamis dimana dalam hal ini kurangnya kemampuan karyawan melakukan pekerjaan dengan cepat sehingga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT. Kresna Karya Basecamp Akah

Klungkung. Beberapa permasalahan kemampuan yang dialami karyawan adalah beberapa karyawan masih belum mahir mengoperasikan peralatan seperti komputer. Walaupun sudah ada kursus komputer dengan mendatangkan orang dari lembaga tertentu, namun karyawan masih belum mahir mengoperasikannya. Hanya terdapat 2 orang saja dari lembaga komputer yang mengajarkan 33 orang karyawan menggunakan komputer. Kurangnya koordinasi antar karyawan dalam bekerja sering menyebabkan kesalahpahaman. Ada pegawai A yang menyelesaikan pekerjaan A tetapi harus berhubungan dengan pekerjaan B yang diselesaikan pegawai B, namun pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan karyawan B inginkan yang berakibat karyawan A mengulangi pekerjaannya. Dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan karyawan maka diperlukan pendidikan dan pelatihan. Para manajer berusaha untuk menemukan cara terbaik untuk memanfaatkan orang-orang, agar mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja organisasi.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Sinambela & Lestari (2021), Akmal & Rinaldi (2022), Agustin, dkk (2023) dan Wuwungan, dkk (2020) bahwa hasil penelitian menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kemampuan kerja yang baik dan berkualitas, maka hal tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan seorang pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Perdana & Mustafa (2023) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan dan kemampuan kerja, karakteristik individu juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah

UNMAS DENPASAR

Klungkung. Nur Hanifah (2019), yang menjelaskan Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. Karakteristik individu merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan, sehingga akan mendorong atau menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan. Karyawan dengan karakteristik yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan karakteristik yang tidak baik akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Menurut Sukmawati et al., (2020) karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya.

Hasil wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung, fenomena yang berkaitan dengan karakteristik individu pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung dapat dilihat dari dimensi kepribadian. Kepribadian karyawan yang berbeda-beda menjadikan pegawai mempunyai ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu pada pegawai. Baik buruknya karakteristik individu pegawai tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya. Dalam hal ini ditunjukkan bahwa pegawai yang satu dengan yang lain tidak saling berinteraksi dan tidak saling bekerjasama dalam melakukan kegiatan yang dilakukan, sehingga kegiatan yang dilakukan tidak berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan dan pegawai belum mampu

UNMAS DENPASA

menafsirkan kesan dari pekerjaan yang dilakukan baik dari pegawai lama maupun pegawai baru.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Sukmawati, dkk (2020), Rahman, dkk (2020), Purwati, dkk (2019) dan Syafitri, dkk (2023) bahwa hasil penelitian menunjukkan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya karakteristik individu yang baik dan berkualitas, maka hal tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan seorang pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nisakurohma & Sunuharyo (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan diatas, dapat dikatakan bahwa ada kesenjangan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, kemampuan kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan menguji kembali dan memberikan informasi yang lebih baik serta mengisi kesenjangan penelitian yang ada mengenai pengaruh kepemimpinan, kemampuan kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan serta melihat masih adanya ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu (research gap), maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan menguji kembali pengaruh kepemimpinan, kemampuan kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung.

UNMAS DENPASAR

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat dirumuskan penelitian sebagai berikut:

1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung?
2) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung?
3) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung.
2) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung.
3) Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, terdapat dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis dengan penjrelasan sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen dan memberikan tambahan bukti empiris mengenai *goal setting theory* yang menjelaskan tentang pengaruh kepemimpinan, kemampuan kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung serta

UNMAS DENPASAR

konfirmasi konsistensi dengan penelitian sebelumnya. Terkait dengan *Goal setting theory*, dapat diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelanggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya. Adanya kepemimpinan, kemampuan kerja, dan karakteristik individu dalam penetapan tujuan perusahaan akan menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan karyawan untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan peningkatan kinerja karyawan guna dimasa yang akan datang pada perusahan. Serta dapat memberikan gambaran dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, kepemimpinan kemampuan kerja, dan karakteristik individu.

UNMAS DENPASA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori adalah teori-teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti, serta sebagai dasar untuk meberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis), dan penyusunan instrumen penelitian. Variabel yang diteliti dapat dijelaskan melalui pendefinisian, uraian yang lengkap dan mendalam dari berbagai sumber bacaan. Penelitian akan menguraikan secara sistematis teori-teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

2.1.1 *Goal Setting Teory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Untari, dkk. 2021). 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 (Untari, dkk. 2021).

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Capaian atas sasaran (tujuan)

UNMAS DENPASAR

mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi. Teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja). Konsekuensinya, individu tersebut berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja (kompetensi) yang dimilikinya (Suryanto,2017).

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. Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan *goal setting theory* karena teori tersebut relevan dan berhubungan dengan judul yang diangkat yaitu tentang kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

UNMAS DENPASAR

2.1.2 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan suatu yang dihasilkan oleh seseorang karyawan yang bekerja diperusahaan untuk mencapai

tujuan yang diharapkan Lie & Siagian (2018). Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan Jufrizen & Hadi (2021).

Menurut Rofiliana & Rofiuddin (2021), menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan guna mencapai persyaratan kerja, yang dapat dikerjakan tepat waktu dan menghasilkan produk yang kualitasnya baik serta sesuai dengan visi dan misi perusahan Sehingga dimaknai kinerja karyawan dapat mempengaruhi kualitas jasa yang dihasilkan.

Dari penelitian diatas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau prilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan dalam pekerjaannya dengan perannya dalam organisasi.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Jamaludin & Azizi (2021), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (abilty) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka

UNMAS DENPASAR

ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in pleace, the man on the right job).

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) motivasi merupakan kondisi yang menggerakan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai.

C. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2019:549) tujuan kinerja pegawai adalah

1) Untuk perbaikan hasil kerja pegawai, baik secara kualitas atau pun kuantitas.
2) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3) Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

UNMAS DENPASAR

D. Jenis-jenis Kinerja Karyawan

Dalam suatu organisasi dikenal ada tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan menurut Moeheriono, yaitu sebagai berikut:

1) Kinerja operasional, kinerja ini berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, dan lain sebagainya.
2) Kinerja administratif organisasi, kinerja ini berkaitan dengan administratif organisasi, termasuk didalamnya struktur, administrative yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan.
3) Kinerja strategi, kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan dievaluasi ketetapan perusahaan dalam memilih lingkungannya dankemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategik perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

E. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas hasil, kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan angka.
2) Kualitas hasil, kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaika dengan penilaian atau lainnya.
3) Efesiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.

UNMAS DENPASA

4) Disiplin kerja, taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku.
5) Inisiatif kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala kerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui apa merupakan kewajiban yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang seharusnya menjadi kewajibanya, berusaha untuk dapat semakin baik dalam melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan tertekan maupun dalam keadaan susah.
6) Ketelitian dalam tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7) Kepemimpinan bisa memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaiman sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan organisasi.
8) Kejujuran yakni menyangkut sifat dan kejujuran berupa salah satu sifat yang susah diterapkan.
9) Kreativitas ialah ketangkasan yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Adapun indikator Kinerja Karyawan menurut Sanjaya (2019) adalah:

1) Kualitas Kerja

   Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas Kerja

   Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

UNMAS DENPASA

3) Inisiatif

   Inisiatif dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan, mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan serta menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan.

4) Pelaksanaan Tugas

   Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

5) Penghargaan

   Semua pendapatan langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

6) Pengakuan

   Merupakan bentuk dari perhatian pribadi, penunjukkan apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan pada PT Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung, adalah indikator yang dipaparkan oleh Sanjaya (2019), yaitu berkaitan dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, pelaksanaan tugas, penghargaan, dan pengakuan.

2.1.3 Kepemimpinan

A. Pengertian Kepemimpinan

Hasibuan, (2020) kepemimpinan adalah seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja manajernya, dengan manajer yang cakap dan berjiwa kepemimpinan akan dapat menuntun karyawannya untuk mencapai

UNMAS DENPASAR

keberhasilan (goal) dalam perusahaan tersebut. Beberapa ahli memiliki devisi tentang kepemimpinan itu sendiri, diantaranya pendapat Hasibuan (2017:294) secara teoritis menyebutkan bahwa kepemimpinan (leadership) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Mursalin & Kamaruddin, (2022), Jamaludin, (2017) dan Sukmawati (2020) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun berbanding terbalik dalam hasil penelitian dari Panjaitan (2017) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut secara tidak langsung akan mendorong motivasi, kreativitas, partisivasi dan loyalitas para karyawan untuk menyelesaikan dan melaksanakan tugas-tugas yang sudah diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (leadership) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan karyawan akan bergairah dalam melakukan tugasnya yang baik bagi perusahaan.

UNMAS DENPASAR

B. Tipe dan Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin memiliki cara dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, itu menurut tempat kerja dan perwatakan dari pemimpin itu sendiri. Tipe

gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Ada tiga gaya kepemimpinan menurut (Panjaitan, 2017) yaitu :

1) Otokratis

   Merupakan tindakan pemimpin menurut tindakan sendiri. Perintah hanya dari satu pihak saja, pemimpin bekerja sungguh – sungguh, bekerja keras dan tidak boleh di bantah. Ciri – cirinya :

   a) Semua penentuan kebijakan ditentukan dan dilakukan oleh pemimpin
   b) Teknik dan langkah – langkah kegiatan di dikte oleh atasan setiap waktu sehingga langkah - langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat luas.
   c) Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dari kerja sama setiap anggpta
   d) Pemimpin cenderung menjadi dan kecamannya terhadap kinerja

2) Demokratis

   Merupakan keterbukaan dan keinginan memposisikan pekerjaan diri dan untuk bersama – sama. Pemimpin yang demokratis berusaha lebih banyak melibatkan anggota kelompok dalam memacu tujuan – tujuannya. Ciri – cirinya:

   a. Semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan, dengan dorongan dan bantuan dari pimpinan.
   b. Setiap kegiatan di diskusikan, langkah – langkah umumnya untuk tujuan kelompok dibuat dan jika dibutuhkan petunjuk – petunjuk teknis kepemimpinan menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat di pilih.

UNMAS DENPASAR

c. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih, tanggung jawab dan pembagian tugas ditentukan oleh kelmpok.

3) Laissez-faire

Merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, serba diperbolehkan. Ciri-cirinya:

a. Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok maupun individu, dengan partisipasi minimum dari pimpinan dan tanpa adanya tanggung jawab.
b. Sama sekali tidak ada partisipasi dan sedikitnya memiliki rasa kebersamaan dalam penentuan tugas.
c. Kadang-kadang memberikan komentar spontan terhadap kegiatan anggota.

C. Syarat-syarat Kepemimpinan

Menurut Jamaludin, (2017) Konsep mengenai kepemimpinan ini harus dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu :

1) Kekuasaan

Adalah kekuatan, otoritas, dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pimpinan untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk melakukan sesuatu.

2) Kewibawaan

Adalah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu "membawahi" dan mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpinnya.

UNMAS DENPASA

3) Kemampuan

Adalah segala gaya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

D. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Jamaludin, (2017) bahwa kepemimpinan memiliki empat fungsi utama yaitu:

1) Sebagai pembaharuan yang menciptakan ide, gagasan, rencana dan program kerja baru yang belum pernah tercipta sebelumnya di dalam suatu perusahaan.
2) Mensosialisasikan berbagai ide, gagasan rencana dan program kerja perusahaan.
3) Mendorong orang lain agar berperilaku ke arah pencapaian tujuan tertentu.
4) Mengawasi atau menyangkut kepentingan organisasi kerah efektifitas dan efisiensi.

E. Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2017) adalah:

1. Kemampuan analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pencapaian" tujuan.
2. Keteladanan, yaitu pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.
3. Rasionalitas dan objektivitas, yaitu pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dala menilai para bawahannya hendak bersifat objektif.

UNMAS DENPASA

4. Instruksi kerja, yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.
5. Kemampuan mendengar saran, pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.
6. Keterampilan komunikasi, yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian Ketrampilan berkomunikasi perintah kepada karyawan.
7. Pembagian tugas, yaitu pimpinan harus bias beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam pembagian tugas.
8. Ketegasan dalam bertindak, yaitu pimpinan dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya

Sedangkan Umar (2018: 31) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan manajerial yang kokoh. Lima landasan atau indikator yang harus diperhatikan adalah:

1. Kemampuan memimpin merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawan memberikan petunjuk tentang pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja yang baik dan menyenangkan.
2. Kekuasaan yang positif, sikap seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas sehari-hari memiliki wewenang dalam menyelesaikan tugas yang ada dalam suatu perusahaan.
3. Cara berkomunikasi merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin di dalam mengkomunikasikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada para karyawan atau bawahannya.

UNMAS DENPASA

4. Umpan balik (*feedback*) merupakan sesuatu yang dilakukan pemimpin atas segala yang telah dilakukan karyawan pada perusahaan.
5. Pemberian motivasi merupakan salah satu langkah yang ditempuh seorang pemimpin agar para karyawan memiliki semangat dan kegairahan kerja, disamping itu pula memberikan bimbingan atau petunjuk secara teknis terhadap suatu pekerjaan tentang pelaksanaan tugas yang belum dimengerti karyawan.
6. Pengambilan keputusan oleh pemimpin mengenai kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan akan melibatkan para bawahan sehingga dapat dipakai sebagai dasar oleh para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai pada PT Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung, adalah indikator yang dipaparkan oleh Umar (2018:31) yaitu berkaitan dengan kemampuan memimpin, kekuasaan yang positif, cara komunikasi, umpan balik, pemberian motivasi, dan pengambilan keputusan.

2.1.4 Kemampuan Kerja

A. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu yang dimiliki oleh seorang atau individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Ningrum, 2021). Menurut Iswara (2021), kemampuan kerja merupakan tindakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya. Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, karyawan memiliki kemampuan sangat baik dalam

UNMAS DENPASAR

melaksankan tugasnya. Dengan kata lain seorang karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam melaksankan pekerjaan akan mengasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau kinerja yang tinggi.

Kemampuan kerja adalah keahlian yang diperoleh seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keandalan, serta waktu (Sugiharta, 2019). Sedangkan Iqbal (2022), kemampuan kerja adalah keahlian seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan dan pengalamannya sehingga dapat bermanfaat dan berguna. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan kemampuan kerja adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan kemampuan kerja adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan

B. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja

Ada dua jenis kemampuan menurut Yasiro (2019) yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

1. Kemampuan Intelaktual menjelaskan kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi. Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.

UNMAS DENPASA

2. Kemampuan Fisik menjelaskan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisisk, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalakan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Iswara (2021) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seseorang yaitu:

1) Faktor Pendidikan
2) Faktor Pelatihan
3) Faktor Pengalaman Kerja

D. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Menurut Widiastini (2020), adapun cara untuk meingkatkan kemampuan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Menguasai semua keterampilan yang diperlukan dalam semua bidang pekerjaan
2) Fokus dengan apa yang di kerjakan
3) Jangan takut dengan semua hambatan dalam pekerjaan
4) Selalu focus dengan tujuan pekerjaan

UNMAS DENPASA

E. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Wahyuni (2022) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*knowledge*)

   Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2) Pelatihan (*training*)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3) Pengalaman (*experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

4) Keterampilan (*skills*)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

5) Tanggung Jawab

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

6) Produktivitas

Kemampuan dimana seorang karyawan pada suatu perusahaan dalam menghasilkan berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan seorang karyawan dapt dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

UNMAS DENPASA

Sedangkan indikator kemampuan kerja menurut (Amrullah:2012) ada empat indikator yaitu :

1. Tingkat pendidikan formal yang pernah ditempuh
2. Tingkat pendidikan non formal(kursus, pelatihan, penataran, dan lainlain)
3. Pengalaman kerja yang dimiliki

4. Kemauan/minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai pada PT Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung, adalah indikator yang dipaparkan oleh Wahyuni (2022)) yaitu berkaitan dengan pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan, tanggung jawab, dan produktivitas yang akan membantu untuk memaksimalkan kinerja.

2.1.5 Karakteristik Individu

A. Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Kridharta & Rusdianti (2017), Karakteristik individu merupakan suatu karakteristik yang memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat menunjukkan adanya perbedaan ciri khas individu dengan individu yang lain. Karakteristik individu dapat dilihat dari kemampuan suatu karyawan mengatasi masalah yang ada, bagaimana karyawan memotivasi diri dan inisiatif untuk bekerja sama menyelesaikan masalah.

Menurut Hajati (2018) menyatakan bahwa karakteristik individu ialah suatu ciri khas yang ada pada diri individu tersebut yang sering disebut sebagai sifat. Hal tersebut memiliki hubungan yang saling berhubungan dan saling berkaitan antar objek dan individu. Sikap, kebutuhan dan minat yang ada pada diri individu dapat disebut sebagai karakteristik individu.

UNMAS DENPASAR

B. Jenis Karakteristik Individu

1) Karakteristik individu

Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Karakteristik

individu terdiri atas jenis kelamin, tingkat pendidikan, umur, masa kerja, status perkahwinan, jumlah tanggungan dan posisi.

2) Karakteristik pekerjaan

Sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat-sifat yang ada di dalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya

3) Karakteristik organisasi

Skala usaha, kompleksitas, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja, dan kepemimpinan

C. Faktor-Faktor Karakteristik Individu

1) Umur

Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua yaitu pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat dan komitmen terhadap mutu. Karyawan yang lebih muda cenderung memiliki fisik yang lebih kuat sehingga dapat diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relative masih kecil.

2) Jenis kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun

UNMAS DENPASAR

studistudi psikologi telah menentukan bahwa wanita lebih bersedia untuk memenuhi wewenang sedangkan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemungkinan lebih tinggi daripada pria.

3) Masa kerja

Ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indicator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas semangat kerja daripada usia kronologis. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seseorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

4) Status perkawinan

Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia. Salah satu riset menunjukan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

5) Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola fikir yang nantinya berdampak pada kepuasan kerja. Pendapatan lain

UNMAS DENPASA

juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan-tuntutan terhadap aspek aspek kepuasan kerja ditempat kerja akan semakin meningkat.

Menurut Subyantoro dalam Iskandar (2017) mengatakan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Subyantoro (2017) menyatakan bahwa terdapat empat indikator karakteristik indivisu yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan (ability), adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
2) Nilai (value), nilai seorang individu didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga
3) Sikap (attitude), adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyengkan atau tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Sikap adalah evaluasi, perasaan, dan kecenderungan seseorang yang relative konsisten terhadap suatu objek atau gagasan
4) Minat (interest), adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi tertentu.

D. Manfaat Karakteristik Individu

Menurut Christiana (2020:285) manfaat dari adanya keberagaman karateristik individu yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut:

UNMAS DENPASAR

1. Memahami Sifat Orang Lain

   Keberagaman karakteristik individu dapat membuat seseorang memiliki kesempatan untuk mengetahui sifat orang lain, khususnya anggota keluarga yang paling dekat. Sebab, faktor yang dapat mengurangi terjadinya kesalahpahaman adalah dengan memahami sifat dari anggota keluarga dan orang lain.

2. Membentuk Rasa Saling Menghormati Dan Menghargai

   Dalam kehidupan sosial, rasa saling menghormati dan menghargai ini menjadi salah satu hal yang termasuk ke dalam manfaat keberagaman karakteristik individu. Pentingnya membentuk rasa saling menghormati dan menghargai akan membuat kehidupan bermasyarakat jadi lebih rukun.

3. Mengetahui Cara Bersikap Saat Menghadapi Masalah

   Dapat mengetahui cara bersikap saat menghadapi suatu masalah. Sebab, kita sebagai individu mengetahui karakteristik orang lain sehingga bisa menentukan sikap seperti apa yang harus dilakukan saat menghadapi masalah dengan orang tersebut.

4. Meminimalisir Perselisihan

   Individu yang ada di dalam masyarakat memang perlu dipahami karakteristiknya dengan tujuan untuk mengurangi munculnya perselisihan maupun pertikaian yang terjadi dalam masyarakat.

5. Menjaga Keharmonisan

   Dengan memahami keberagaman karakteristik individu, maka seseorang bisa bekerja sama dengan individu lainnya untuk menjaga keharmonisan di tengah-tengah masyarakat.

UNMAS DENPASAR

E. Indikator Karakteristik Individu

Menurut Rahayu dan Rushadiyati (2021) indikator karakteristik individu adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan

   Batas seseorang untuk melakukan berbagai usaha dalam suatu tugas. Dengan demikian, kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan dan keterampilan.

2) Nilai

   Nilai individu tergantung pada pemenuhan pekerjaan, dapat menikmati, hubungan antar individu, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

3) Sikap

   Sikap adalah pernyataan evaluatif baik positif atau negatif mengenai objek, peristiwa, orang atau lainnya. Dalam penelitian ini, sikap akan tertuju pada bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaan, kelompok kerja, pimpinan, dan organisasi.

4) Minat

   Perilaku seseorang yang membuat tertarik akan hal-hal tertentu, dalam hal ini seseorang akan disertai dengan perasaan kecenderungan akan hal tersebut. Minat seseorang dalam pekerjaan pun berbeda satu dengan lainnya.

UNMAS DENPASA

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

1) Motivasi

   Merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai

akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

2) Kepuasan Kerja

   Karyawan dengan sikap emosional yang menyenangkan dan mampu mencintai pekerjaannya.

3) Keseimbangan Pekerjaan

   Merupakan suatu prinsip dimana harus ada keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupannya di luar pekerjaan.

4) Kehidupan Pribadi

   Merupakan kehidupan diluar perkerjaan yang dimiliki seorang karyawan pada suatu perusahaan.

5) *Self-efficacy*

   Merupakan sebuah keyakinan individu atau kepercayaan individu terhadap kemampuan mereka dalam melakukan suatu hal.

6) Resiliensi

   Merupakan kemampuan untuk mengatasi dan beradaptasi terhadap kejadian yang berat atau masalah yang terjadi dalam kehidupan kerja.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur karakteristik kinerja karyawan pada PT Kresna Karya *Basecamp* Akah Klungkung, adalah indikator yang dipaparkan oleh Robbins (2018) yaitu motivasi, kepuasan kerja, keseimbangan pekerjaan, kehidupan pribadi, *self-efficacy*, dan resiliensi dalam meningkatkan kinerja pada perusahaan.

UNMAS DENPASA

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman atau acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh kepemimpinan, kemampuan kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Kresna Karya Basecamp Akah Klungkung. Adapun penelitian yang dilakukan adalah:

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Purwadi (2020) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Samarinda. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yaitu menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu adanya perbedaan variabel yang digunakan yaitu variabel kemampuan kerja dan karakteristik individu.

Ahzani (2023) meneliti tentang pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Litigation Nusantara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yaitu menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu adanya perbedaan variabel yang digunakan yaitu variabel kemampuan kerja dan karakteristik individu.

UNMAS DENPASA

Hasibuan (2018) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yaitu menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu adanya perbedaan variabel yang digunakan yaitu variabel kemampuan kerja dan karakteristik individu.

Suhanta (2022) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yaitu menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu adanya perbedaan variabel yang digunakan yaitu variabel kemampuan kerja dan karakteristik individu.

Setyowati (2022) meneliti tentang Peran Budaya Organisasi Memediasi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai BKD Kabupaten Tegal. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yaitu menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Tegal. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu adanya perbedaan variabel yang digunakan yaitu variabel kemampuan kerja dan karakteristik individu.

Yuliana (2022) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Gandus Kota Palembang. Teknik analisis

UNMAS DENPASAR

data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yaitu menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Gandus Kota Palembang. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu adanya perbedaan variabel yang digunakan yaitu variabel kemampuan kerja dan karakteristik individu.

Nugroho (2018) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yaitu menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu adanya perbedaan variabel yang digunakan yaitu variabel kemampuan kerja dan karakteristik individu.

2.2.2 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Wibowo (2018) meneliti tentang Analisis Pengaruh Komunikasi, Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yaitu menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu adanya perbedaan variabel yang digunakan yaitu variabel kepemimpinan dan karakteristik individu.

Nurhaedah, dkk (2018) meneliti tentang Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa

UNMAS DENPASA

Kabupaten Tangkep. Teknik analisis data yang digunakan adalah *structural equation modeling* (SEM) dengan bantuan *software smart* PLS. Hasil penelitian yaitu menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu adanya perbedaan variabel yang digunakan yaitu variabel kepemimpinan dan karakteristik individu.

Sinambela dan Lestari (2021) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yaitu menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu adanya perbedaan variabel yang digunakan yaitu variabel karakteristik individu.

Akmal dan Rinaldi (2022) meneliti tentang Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yaitu menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu adanya perbedaan variabel yang digunakan yaitu variabel karakteristik individu.

UNMAS DENPASAR

Maharani (2022) meneliti tentang Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yaitu menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu adanya perbedaan variabel yang digunakan yaitu variabel karakteristik individu dan kepemimpinan

Alan Hidayat (2018) meneliti tentang Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sinar Agung. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yaitu menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Agung. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu adanya perbedaan variabel yang digunakan yaitu variabel kepemimpinan dan karakteristik individu.

Perdana dan Mustafa (2023) meneliti tentang Pengaruh kemampuan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi berprestasi pada PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yaitu menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dimensi Ruang Digital Yogyakarta. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang

UNMAS DENPASAR

dilaksanakan yaitu adanya perbedaan variabel yang digunakan yaitu variabel kepemimpinan dan karakteristik individu.

2.2.3 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Desyinta (2019) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT Samsat Pematangsiantar. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yaitu menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu adanya perbedaan variabel yang digunakan yaitu variabel kepemimpinan dan kemampuan kerja.

Nur Hafizah (2019) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex Ii Cimahi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yaitu menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian twisting pada PT. Dewa Sutratex Ii Cimahi. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu adanya perbedaan variabel yang digunakan yaitu variabel kepemimpinan dan kemampuan kerja.

UNMAS DENPASA

Sukmawati (2020) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yaitu menyatakan bahwa karakteristik

individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu adanya perbedaan variabel yang digunakan yaitu variabel kemampuan kerja.

Emiyanti, dkk (2020) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dan Kinerja Pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan *software smart PLS*. Hasil penelitian yaitu menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu adanya perbedaan variabel yang digunakan yaitu variabel kemampuan kerja dan kepemimpinan.

Nasrul, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yaitu menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu adanya perbedaan variabel yang digunakan yaitu variabel kemampuan kerja dan kepemimpinan.

Hajati, dkk (2018) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kota Baru). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yaitu

UNMAS DENPASAR

menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu adanya perbedaan variabel yang digunakan yaitu variabel kemampuan kerja dan kepemimpinan.

Nisakurohma dan Sunuharyo (2018) meneliti tentang Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Anne Marie Decoration Manado. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yaitu menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan yaitu adanya perbedaan variabel yang digunakan yaitu variabel kepemimpinan dan kemampuan kerja.

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun Judul	Variabel				Hasil
		KP	KM	KI	KK	
1	Purwadi (2020), dengan judul Pengaruh kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan cabang samarinda.	☑			☑	Variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Ahzani (2023), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Litigation Nusantara.	☑			☑	Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Global Litigation Nusantara
3	Nugroho (2018), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan	☑			☑	Variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
4	Suhanta (2022), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja	☑			☑	Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

UNMAS DENPASAR

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Publikasi Penelitian Terdahulu

5	Setyowati (2022), dengan judul Peran Budaya Organisasi Memediasi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai BKD Kabupaten Tegal	☑			☑	Variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai BKD Kabupaten Tegal
6	Yuliana (2022), Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Gandus Kota Palembang.	☑			☑	Variabel kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Di Kantor Camat Gandus Kota Palembang..
7	Hasibuan (2018), Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	☑			☑	Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
8	Sinambela & Lestari (2021), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	☑	☑		☑	Variabel Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Akmal & Rinaldi (2022), dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.	☑	☑		☑	Variabel Kemampuan Kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Pidie.
10	Alan Hidayat (2018), dengan judul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sinar Agung.		☑		☑	Variabel Kemampuan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Agung.
11	Perdana & Mustafa (2023), dengan judul Pengaruh kemampuan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi berprestasi pada PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta		☑		☑	Variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Publikasi Penelitian Terdahulu

12	Wibowo (2018), Analisis Pengaruh Komunikasi, Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan		☑		☑	Variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
13	Nurhaedah,dkk (2018), dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Tangkep		☑		☑	Variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
14	Maharani (2022) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.		☑		☑	Variabel kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
15	Desyinta (2019), dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT Samsat Pematangsiantar.			☑	☑	Variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
16	Nur Hafizah (2019), dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex Ii Cimahi			☑	☑	Variabel Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex Ii Cimahi
17	Sukmawati (2020), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan	☑		☑	☑	Variabel gaya kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik individu secara parsial dan smultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
18	Nisakurohma & Sunuharyo (2018), Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Anne Marie Decoration Manado			☑	☑	Variabel karakteristik individu tidak berpengaruh (negative) dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Anne Marie Decoration Manado.

Lanjutan Tabel 2.1 Mapping Publikasi Penelitian Terdahulu

19	Emiyanti, dkk (2020) dengan judul engaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dan Kinerja Pegawai			☑	☑	Variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
20	Hajati, dkk (2018) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kota Baru)			☑	☑	Variabel karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
21	Nasrul, dkk (2021) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.			☑	☑	Variabel karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Keterangan :

KP : Kepemimpinan

KM : Kemampuan kerja

KI : Karakteristik individu

KK : Kinerja karyawan

UNMAS DENPASA