

# **BAB I**

## **PENDAHULIAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada hakikatnya berkewajiban untuk memberikan perlindungan dan pengakuan terhadap penentuan status pribadi dan status hukum setiap peristiwa kependudukan dan peristiwa penting yang dialami oleh penduduk yang berada di dalam dan/atau di luar wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sistem administrasi kependudukan merupakan sub sistem dari sistem administrasi Negara, yang mempunyai peranan penting dalam pemerintahan dan pembangunan. Penyelenggaraan administrasi kependudukan diarahkan pada pemenuhan hak asasi setiap orang dibidang pelayanan administrasi kependudukan, peningkatan kesadaran penduduk dan kewajibannya untuk berperan serta dalam pelaksanaan administrasi kependudukan. Sejalan dengan arah penyelenggaraan administrasi kependudukan, maka pendataan penduduk dan pencatatan sipil sebagai sub-sistem pilar dari administrasi kependudukan perlu ditata dengan sebaik-baiknya agar dapat memberikan manfaat dalam perbaikan pemerintahan dan pembangunan (Meliani, 2023).

Salah satu instansi pemerintah daerah yang melaksanakan pelayanan publik yaitu Kantor Camat. Kantor Camat sebagai penyedia pelayanan publik mempunyai tugas pokok membantu Kabupaten dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dalam suatu wilayah

Kecamatan serta dapat meningkatkan pelayanan publik dalam rangka penyelenggaraan kualitas pelayanan publik pemerintah yang baik (*good governance*) dalam bentuk pelayanan jasa atau perijinan melalui transparansi dan standarisasi pelayanan (Susetyo, 2022).

Begitu juga dengan Kecamatan Blahbatuh yang merupakan salah satu Kecamatan yang ada di Kabupaten Gianyar, tugas ini dilakukan oleh Kantor Camat Blahbatuh dalam memberikan bantuan kepada Kecamatan Blahbatuh untuk melayani masyarakat. Tugas lain dari Kantor Camat Blahbatuh yaitu melayani dalam pembuatan surat-surat seperti Surat Keterangan Tidak Mampu (SKTM), Dispensasi Nikah, Kartu Tanda Penduduk (KTP), Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), Kartu Keluarga (KK), akta kelahiran, akta kematian, Ijin tambang, Ijin Mendirikan Bangunan (IMB), ijin keramaian, ijin berpergian, ijin pengeringan, legalisasi surat-surat, proposal, masuk penduduk dan pindah penduduk. Kantor Camat Blahbatuh pada dasarnya sudah memberikan pelayanan yang baik dan cukup memuaskan kepada masyarakat. Dibalik pelayanan yang berkualitas itu terdapat faktor-faktor yang menghambat atau kendala dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Peningkatan pelayanan yang baik harus didukung oleh petugas-petugas yang profesional, tanggung jawab, berkompeten, mampu memahami dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan bidang yang dibebankan pada dirinya. Petugas dituntut mampu menggunakan atau menguasai teknologi. Selain itu, petugas harus memiliki sifat yang ramah, sopan dalam tutur kata maupun perilakunya terhadap masyarakat. Sumber

Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam suatu institusi. Apapun bentuk dan tujuannya, institusi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan (Madya, 2020).

Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Oleh karena itu tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada teknologi perusahaan, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2019).

Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dalam melakukan segala aktivitasnya. Agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik maka suatu organisasi perlu meningkatkan kinerja pegawainya guna mempertahankan kelangsungan kehidupannya. Mangkunegara (2020) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Simamora (2021) mengatakan bahwa kinerja

(*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai dan merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, namun sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Melalui pencapaian kinerja masing-masing individu maka perusahaan dapat menghasilkan kinerja seutuhnya dan mencapai keberhasilan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan (Anwar, dkk., 2020). Berdasarkan hasil observasi, rendahnya kinerja pegawai juga ditunjukkan dengan target dan realisasi kinerja pada Kantor Camat Blahbatuh Tahun 2023 pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Kinerja Pada Kantor Camat Blahbatuh**  
**Tahun 2023**

No	Indikator Kinerja	Target (%)	Relasi (%)
1.	Terwujudnya pelaksanaan pengamanan di wilayah Kecamatan Blahbatuh	100,00	-
2.	Jumlah pegawai yang digaji dan mendapat tunjangan ASN-nya disediakan tepat waktu	100,00	84,00
3.	Persentase penyediaan komponen instalasi listrik/ penerangan bangunan kantor yang tepat waktu	100,00	41,00
4.	Persentase penyediaan peralatan dan perlengkapan yang tepat waktu	100,00	81,00
5.	Persentase penyediaan bahan logistik kantor yang tepat waktu	100,00	97,00
6.	Persentase penyediaan barang cetakan dan penggandaan yang tepat waktu	100,00	40,00
7.	Jumlah rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah yang dilaksanakan	100,00	-
8.	Persentase terpenuhinya jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	100,00	53,00
9.	Jumlah pegawai Non ASN yang digaji	100,00	81,00
10.	Persentase pemeliharaan rutin/ berkala mobil jabatan dalam kondisi baik	100,00	68,00
11.	Terlaksananya pemeliharaan peralatan dan mesin lainnya	100,00	55,00

12.	Persentase pemeliharaan rutin/ berkala gedung kantor dalam kondisi baik	100,00	-
13.	Persentase pemeliharaan/ rehabilitasi sarana dan prasarana pendukung gedung kantor atau bangunan lainnya dalam kondisi baik	100,00	76,00

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2023 Kantor Camat Kecamatan Blahbatuh, 2024

Berdasarkan pada Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa capaian kinerja pada Kantor Camat Blahbatuh Tahun 2023 belum tercapai sesuai target yang ditentukan. Belum tercapainya target kerja mengindikasikan belum optimalnya kinerja pegawai yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Pegawai masih kurang teliti terhadap pekerjaan yang dilakukan dan tidak meneliti kembali pekerjaan yang dilakukan. Serta masih ditemukan pegawai yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja. Dari sekian banyak aspek-aspek yang dianggap penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai, maka dapat digolongkan ke dalam tiga faktor yaitu gaya kepemimpinan, budaya kerja dan karakteristik individu. Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi tersebut. Hermawati dan Sayroji (2023) mengungkapkan bahwa keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi

maupun berkelompok. Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dalam keadaan seperti itu seorang pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri.

Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dari perusahaan sebab dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi (Handoko, 2019). Gaya kepemimpinan memiliki peranan penting karena pemimpin merupakan fungsi manajemen, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Tupen dan Septyarini, 2022). Menurut Tupen dan Septyarini (2022) kepemimpinan sebagai suatu proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan pekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan manajemen.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Luthfi (2020), Sukmawati, dkk., (2020), Hidayah (2021) serta Andewi, dkk., (2022) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Yanti, dkk., (2022) serta Aziz dan Putra (2022) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Kantor Camat Blahbatuh mengenai keluhan-keluhan yang berkaitan gaya kepemimpinan, yaitu: Pimpinan meminta bawahan untuk menaati prosedur dan peraturan yang ada dalam perusahaan, pimpinan lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas dari pada pembinaan dan pengembangan bawahan, pemimpin tidak memberlakukan *punishment* secara tegas dan efektif terhadap bawahan yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas seperti memberikan teguran, dan pemimpin tidak responsive dan kurang tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan, maupun harapan dari bawahannya. Selain itu, pemimpin kurang aktif dan proaktif dalam mencari solusi dari setiap permasalahan yang dihadapi. Serta pimpinan jarang memberikan kesempatan berpendapat kepada bawahan, pimpinan kurang mendiskusikan pekerjaan-pekerjaan serta tujuan kerja bersama pegawai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya kerja. Keberhasilan sebuah pekerjaan, berasal dari nilai-nilai dan tingkah laku yang melekat dalam kebiasaan dikenal sebagai budaya. Budaya dihubungkan dengan mutu kerja yang disebut budaya kerja. Budaya kerja sudah dikenal manusia, namun tidak seketika langsung disadari oleh manusia bahwa keberhasilan sebuah pekerjaan berasal dari nilai-nilai dan perilaku kebiasaannya (Asgaruddin, 2021). Menurut Rafiq (2019) mengemukakan bahwa, budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu, dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak karyawan yang diberikan kepada

tiap orang dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri. Terkadang budaya relatif sulit untuk dirubah, tetapi budaya organisasi dapat dibuat agar lebih meningkatkan kinerja pegawai. Karena budaya organisasi mencerminkan bagaimana melakukan pekerjaan dalam organisasi. Dengan demikian budaya organisasi menjadikan anggota organisasi untuk fokus dalam pencapaian tujuan organisasi (Krisna, 2022).

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk., (2019), Violin (2020), Luthfi (2020) serta Andewi, dkk., (2022) yang menyimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Handayani, dkk., (2022) serta Waliamin, dkk., (2022) yang menyimpulkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil observasi ditemukan permasalahan yang muncul mengenai budaya kerja yaitu pegawai Kantor Camat Blahbatuh belum sepenuhnya bersedia menerima arahan dari atasan seperti datang tepat waktu dan mengerjakan setiap pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, masih adanya pegawai yang melimpahkan pekerjaannya kepada rekan kerjanya, kurangnya hubungan kerjasama dengan sesama pegawai dalam bekerja masih bekerja secara individu serta pegawai jarang melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang diselesaikannya.

Menurut Panggabean (2019), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Menurut Rara (2021) 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 individu. Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan memiliki cara yang berbeda antar individu. Mereka bertindak dan berperilaku karena didorong berbagai macam kebutuhan yang merupakan pernyataan dalam diri seseorang sehingga menyebabkan berusaha mencapainya sebagai tujuan atau hasil. Pengambilan tindakan ini bisa dikarenakan karakteristik individu yang memang berbeda-beda setiap orang. Pandangan atau cara penilaian orang akan kriteria atau standar keberhasilan pun menjadikan kinerja karyawan bisa berbeda (Kunanti, dkk., 2022).

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman, dkk., (2020), Hidayah (2021) serta Andewi, dkk., (2022) yang menyimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Tambingon, dkk., (2019), Lumanauw (2022) serta Novianti dan Risal (2023) yang menyimpulkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap individu dalam kehidupannya mempunyai kepentingan dan tujuan tertentu yang berbeda antara yang satu dengan yang lain. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari indikator karakteristik individu diantaranya perbedaan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan

masa kerja (Robbins, 2019). Adapun karakteristik individu yang dimiliki oleh Kantor Camat Blahbatuh dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

**Tabel 1.2**  
**Karakteristik Individu Pegawai Pada Kantor Camat Blahbatuh**  
**Tahun 2023**

Keterangan	Jumlah Pegawai (orang)
Jenis kelamin	
1. Laki-laki	17
2. Perempuan	13
Jumlah	30
Umur	
1. Dibawah 50 tahun	11
2. Diatas 50 tahun	19
Jumlah	30
Pendidikan	
1. SMU	16
2. Diploma	3
3. Sarjana	11
4. Pasca Sarjana	-
Jumlah	30

Sumber: Kantor Camat Blahbatuh, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas diketahui bahwa karakteristik individu yang dimiliki pegawai Kantor Camat Blahbatuh tentu berbeda-beda dengan pegawai yang lain. Perbedaan tersebut dapat dilihat diantaranya perbedaan jenis kelamin, perbedaan umur, dan perbedaan tingkat pendidikan. Perbedaan-perbedaan tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Perbedaan pegawai laki-laki dan perempuan tentu akan ada, pada umumnya pegawai laki-laki lebih cepat dapat memilih mengambil tindakan dan keputusan serta memecahkan suatu masalah dibandingkan dengan pegawai perempuan (Rara, 2021).

Perbedaan umur juga pasti akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pegawai yang berumur dibawah 50 tahun adalah usia produktif, biasanya

diumur ini kemauan dan semangat kerja tinggi. Namun pegawai yang berumur 50 tahun adalah usia mendekati pensiun dimana kinerja mulai menurun (Rara, 2021). Tingkat pendidikan menjadi pertimbangan dalam melakukan tugasnya dan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya, dalam hal ini tingkat pendidikan yang dimiliki dengan jabatan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai (Rara, 2021).

Berdasarkan hasil observasi, bahwa pegawai Kantor Camat Blahbatuh sebagian besar berusia di atas 50 tahun yang usianya mendekati pensiunan dengan pendidikan sebagian besar adalah SMU sehingga kurang terampil dalam bidangnya yang akan berdampak menurunnya kinerja pegawai. Menurut hasil wawancara kepada beberapa pegawai, yang menjadi dasar bahwa karakteristik individu mempengaruhi kinerja karyawan adalah pembagian tugas yang belum sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut sehingga mereka bekerja tidak dengan maksimal, adanya keributan sesama pegawai yang disebabkan oleh perbedaan kemampuan kerja dan pekerjaan yang mereka selesaikan tidak diberi umpan balik oleh atasan sehingga mereka tidak mengetahui titik kesalahan terhadap pekerjaan yang mereka selesaikan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan paparan latar belakang penelitian diatas maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Blahbatuh?

2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Blahbatuh?
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Blahbatuh?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Blahbatuh.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Blahbatuh.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Blahbatuh.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

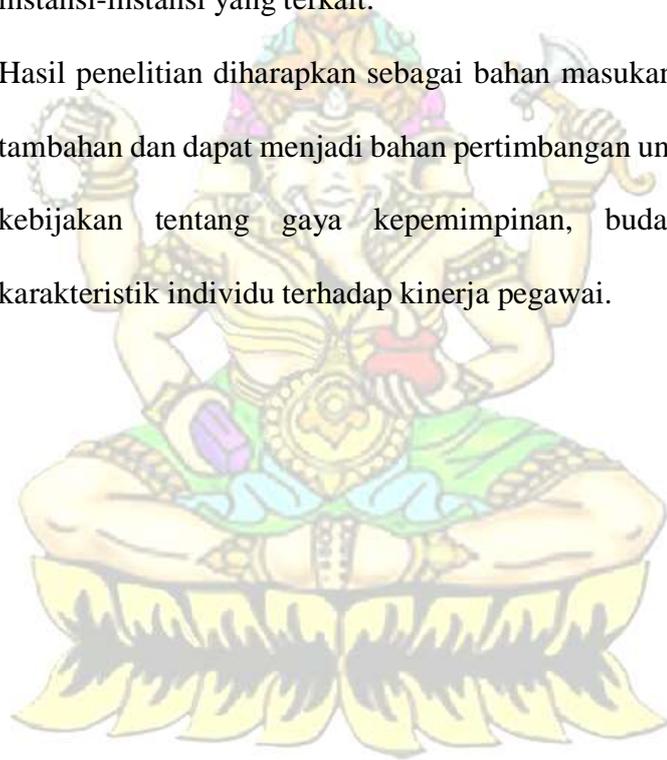
1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, terutama untuk ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal gaya kepemimpinan, budaya kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat yang diharapkan dapat diperoleh melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai bagi instansi-instansi yang terkait.
- 2) Hasil penelitian diharapkan sebagai bahan masukan atau informasi tambahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan tentang gaya kepemimpinan, budaya kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.



UNMAS DENPASAR

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal setting theory* (teori penetapan tujuan) merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Pencapaian atas sasaran mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi. Penerapan *goal setting* yang efektif membutuhkan tiga tahapan, yaitu menjelaskan arti dan maksud penetapan target atau tujuan, menetapkan target yang jelas, dan memberikan umpan balik (*feedback*) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan (Samuel, dkk., 2021).

Penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan. Kedua, penetapan tujuan dapat membantu individu untuk mengatur usahanya dalam mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan dan meningkatkan kinerja individu. Dengan demikian, adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Maula, dkk., 2022).

Hubungan antara teori penetapan tujuan ini dengan kinerja adalah bahwa setiap organisasi pasti memiliki target yang sudah ditetapkan, untuk mencapai target tersebut tentunya kinerja harus ditingkatkan sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan *Goal setting theory* salah satu faktor penentu pencapaian suatu sasaran atau tujuan dalam suatu instansi adalah gaya kepemimpinan, budaya kerja dan karakteristik individu yang baik. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

## 2.1.2 Kinerja Pegawai

### 1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Fahmi (2019) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2020) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Mulyani, 2021).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2019). Menurut Kawiana (2020) kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan kajian teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perwujudan kerja nyata yang ditampilkan dari berbagai upaya baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai perannya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Adapun kinerja pegawai dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu baik faktor dalam pegawai itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri. Menurut Kasmir (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik

akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

- 3) Rancangan kerja artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- 5) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
- 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh.

### 3. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2020), adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja  
Dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dapat memenuhi tujuan atau target yang diharapkan.
- 2) Kualitas kerja  
Hasil pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
- 3) Ketepatan waktu  
Kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan tepat dan benar yang dihadapi saat melaksanakan tugas tanpa mengandalkan keputusan dari atasannya.
- 4) Kehadiran  
Sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
- 5) Tanggung Jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 2.1.3 Gaya Kepemimpinan

#### 1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2019) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Busro (2020) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang di perintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2019), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah tugas dari pemimpin untuk membantu para pengikut dalam memperoleh tujuan mereka dan untuk menyediakan pengarahan atau dukungan untuk memastikan bahwa tujuan mereka sesuai dengan keseluruhan tujuan dari kelompok atau organisasi (Robbins dan Judge, 2019).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering

diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut Muizu, dkk., (2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan.
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan yang digunakan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan.

## 3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2020), indikator-indikator dari gaya kepemimpinan adalah :

- 1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh

kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai, atau ciri- cirinya.

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

3) Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan, dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lain tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya, yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

## 2.1.4 Budaya Kerja

### 1. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja menurut Mangkunegara (2020) adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Ali dan Abdurahman (2021) berpendapat bahwa budaya kerja terbentuk dalam suatu organisasi atau satuan kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan yang menyangkut masalah organisasi.

Budaya kerja menurut Nindiana (2022), merupakan kelompok pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik. Menurut Nurhafiza (2020) dalam sebuah instansi mempunyai budaya kerja positif yang kuat dalam bekerja, terjadi sinergisitas antara pegawai staf dengan pimpinannya, maka para pimpinan tidak tersita waktu, pemikiran dan tenaga hanya untuk menyelesaikan konflik diantara mereka karena perbedaan nilai budaya yang dianut dalam bekerja.

Budaya kerja menurut Hakiki (2019) merupakan suatu pemahaman, sikap dan perilaku yang diterapkan orang-orang sewaktu melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi/institusi. Nilai yang

dianut dalam menerapkan budaya kerja sewaktu bekerja dapat menentukan kualitas suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang. Apabila para pegawai yang bekerja dalam suatu institusi mampu menerapkan budaya kerja berkualitas tentu dapat pula meningkatkan kualitas pelayanan publik dari pada pemerintah maupun pemerintah daerah.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dijelaskan bahwa budaya kerja adalah kelompok pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja**

Menurut Mahendra, dkk., (2021) kekuatan budaya kerja adalah kebersamaan dan intensitas, faktor yang mempengaruhi budaya kerja antara lain:

### **1) Kebersamaan**

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Di samping orientasi kebersamaan, juga

dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja.

2) Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan mentaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota perusahaan guna menanamkan nilai-nilai budaya kerja.

**3. Indikator Budaya Kerja**

Indikator budaya kerja menurut Sukartini dan Gaol (2022) yaitu sebagai berikut:

1) Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi karyawan, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup pekerjaan

2) Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan karyawan, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam

memenuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi dengan peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan.

### 3) Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau *encorder* tertentu. Nilai bersifat abstrak hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan.

## 2.1.5 Karakteristik Individu

### 1. Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Juliantari, dkk., (2022) 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 individu. Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta

menerima barang dan jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu (Nasution, 2023).

Menurut Fitriani (2020), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Menurut Ibrahim (2019) karakteristik individu adalah sebuah sikap dan tanaman nilai seseorang yang mempengaruhi dirinya untuk mencapai sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya. Sehingga hal itu mencari ciri khas tersendiri dalam dirinya, karena sesuai dengan konsep, prinsip dan jalan hidupnya. Menurut Basuki, dkk., (2024) memberikan penjelasan tentang karakteristik individu secara sederhana adalah perbedaan seseorang dengan seseorang lainnya yang artinya setiap orang memiliki ciri khasnya masing-masing.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan dan lingkungannya. Setiap karyawan memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Individu tertentu sebagai seorang karyawan bagi organisasi atau perusahaan memiliki kemampuan, kebutuhan, pengharapan, serta pengalaman masa lalu yang berbeda dengan individu lainnya.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Subyantoro (2019) menyebutkan 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 orang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain:

1) Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dikelompokkan menjadi dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

2) Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

3) Sikap

Pernyataan-pernyataan evaluasi, baik menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Sikap memiliki tiga komponen yaitu kesadaran, perasaan dan perilaku.

4) Minat

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan

kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya.

### 3. Indikator Karakteristik Individu

Indikator karakteristik individu menurut Thoha (2019) adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

2) Kebutuhan

Kebutuhan ialah keinginan manusia terhadap benda atau jasa yang dapat memberikan kepuasan kepada manusia itu sendiri, baik kepuasan jasmani maupun kepuasan rohani.

3) Kepercayaan

Kepercayaan berasal dari kata-kata percaya artinya mengakui atau meyakini akan kebenaran. Kepercayaan adalah hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan dan keyakinan dan kebenaran.

4) Pengalaman

Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

## 5) Pengharapan

Pengharapan adalah suatu keyakinan atau kemungkinan bahwa suatu usaha atau tindakan tertentu akan menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian sejenis yang telah dipublikasikan secara ilmiah digunakan sebagai kajian empiris, adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk., (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa: 1) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember. 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember. 3) Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Tambingon, dkk., (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara

parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian yang dilakuakn oleh Violin (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tower Dan Ground Control Makassar Air Traffic Service Center (MATSC). Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi, pengalaman dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Luthfi (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor, 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Rahman, dkk., (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu,

Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa: 1). Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM. 2). Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM. 3). Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM. 4). Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati, dkk., (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini adalah: (1) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan

karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Muara Bungo. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa: 1) Karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Muara Bungo. 2) Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 3 Muara Bungo. 3) Karakteristik individu dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada guru SMA Negeri 3 Muara Bungo.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Yanti, dkk., (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan dan kompetensi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Lumanauw (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. Hasil

penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya; Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya. Kompetensi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Aziz dan Putra (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD Kartika 1-11 Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Kartika 1-11 Padang 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Kartika 1-11 Padang.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani, dkk., (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Job Design dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Cabang Bawakaraeng Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif signifikan antara *job design* terhadap kinerja karyawan (2) tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Cabang Bawakaraeng.
12. Penelitian yang dilakukan oleh Waliamin, dkk., (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa (1) pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu, (2) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu (3) budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu, (4) pelatihan kerja, disiplin kerja, dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu.

13. Penelitian yang dilakukan oleh Andewi, dkk., (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Camat Busungbiu. Hasil pengujian secara parsial, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
14. Penelitian yang dilakukan oleh Novianti dan Risal (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Medan Promotion. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu tidak berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan kinerja karyawan pada CV. Medan Promotion. Secara simultan dapat diketahui bahwa variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Medan Promotion.



**UNMAS DENPASAR**