

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Karakteristik Individu

2.1.1.1 Definisi Karakteristik Individu

Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. **(Nur Hanifah, 2019)**

Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama **(I Gusti A. K. M, 2017)**.

Karakteristik individu adalah masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya yang akan dibawa ke dalam dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut **(Rendi Mahardhika, 2014)**. Sedangkan menurut **Mad Damuri (2017)** pengertian karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep dan kesimpulan karakteristik individu, seperti pada Tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Konsep dan Kesimpulan Karakteristik Individu

No.	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Karakteristik Individu
1	2019	Nur Hanifah	Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya.
2	2017	I Gusti Ayu Komang	Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.
3	2014	Rendi Mahardhika	Karakteristik individu adalah masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya yang akan dibawa ke dalam dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut.
4	2017	Mad Damuri	Pengertian karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang.

Sumber: Hasil Olah Peneliti 2020

Berdasarkan beberapa uraian pendapat para ahli pada Tabel 2.1 di atas mengenai karakteristik individu, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seseorang atau kepribadian atau watak yang khas dan memiliki minat, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda antara individu yang lainnya.

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah konsep yang

diungkap oleh **Nur Hanifah (2019)**, yang menjelaskan Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. Penejelasan konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi Di PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat, dimana dalam kemampuan dalam pekerjaan masih cukup kurang, hal ini terlihat dari keinginan dalam meningkatkan kemampuan dalam bekerja atas pekerjaannya masih cukup rendah.

2.1.1.2 Indikator Karakteristik Individu

Ada empat indikator karakteristik individu menurut **Nur Hanifah (2019)** di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan adalah orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

2. Nilai

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

3. Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

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. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda.

Sedangkan indikator karakteristik individu yang dikemukakan oleh **Indra Imban (2017)** adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

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

2. Kebutuhan

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

3. Kepercayaan

Kepercayaan berasal dari kata percaya, artinya mengakui atau meyakini akan kebenaran.

4. Pengalaman

Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai 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.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat disusun indikator karakteristik individu, sebagaimana terdapat dalam Tabel 2.2 berikut ini:

Tabel 2.2
Indikator Karakteristik Individu

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Karakteristik Individu
1	2019	Nur Hanifah	Kemampuan, Nilai, Sikap, dan Minat
2	2012	Indra Imban	Kemampuan, Kebutuhan, Kepercayaan, Pengalaman dan Pengharapan

Berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada Tabel 2.2 tersebut, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah yang diungkapkan oleh **Nur Hanifah (2019)**, yaitu (1) Kemampuan, (2) Nilai, (3) Sikap dan

(4) Minat. Adapun dasar penentuan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, seperti yang diungkapkan oleh Nur Hanifah (2019), adalah karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat.

2.1.1.3 Faktor-faktor Karakteristik Individu

Adapun faktor-faktor dari karakteristik individu menurut Robbins (2006), yaitu:

1. Usia

Usia atau umur adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan). Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

2. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar.

3. Status Pernikahan

Pernikahan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Tuhan Yang Maha Esa. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berhargadan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kinerja karyawan.

4. Pengalaman Kerja

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dan instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

2.1.2 Karakteristik Pekerjaan

2.1.2.1 Definisi Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerjai itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan **(Dinda Fatmah, 2017)**.

Karakteristik pekerjaan adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggungjawab, variari tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan **(Sella, 2018)**.

Karakteristik pekerjaan ialah perbedaan antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya, yang berisikan tugas dan tanggungjawab berdasarkan ruang lingkupnya **(Juwandi, 2020)**. Sedangkan menurut **Pramesti (2017)** karakteristik pekerjaan adalah suatu tanggungjawab terhadap suatu pekerjaan yang menimbulkan pengalaman positif, respon penghargaan diri ketika bekerja dengan baik akan menghasilkan dorongan bagi individu untuk berusaha bekerja lebih baik lagi.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep dan kesimpulan karakteristik pekerjaan, seperti pada Tabel 2.3 berikut ini:

Tabel 2.3
Konsep dan Kesimpulan Karakteristik Pekerjaan

No.	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Karakteristik Pekerjaan
1	2017	Dinda Fatmah	Karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerjaan itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.
2	2018	Sella Selvia	Karakteristik pekerjaan adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggungjawab, variasi tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan.
3	2017	Pramesti	Karakteristik pekerjaan adalah suatu tanggungjawab terhadap suatu pekerjaan yang menimbulkan pengalaman positif, respon penghargaan diri ketika bekerja dengan baik akan menghasilkan dorongan bagi individu untuk berusaha bekerja lebih baik lagi.
4	2020	Juwandi	Karakteristik pekerjaan ialah perbedaan antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya, yang berisikan tugas dan tanggungjawab berdasarkan ruang lingkungnya.

Berdasarkan beberapa uraian pendapat para ahli pada Tabel 2.1 di atas mengenai karakteristik pekerjaan, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah perbedaan antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya yang berisikan variasi tugas, keterampilan yang dibutuhkan, kewenangan dan tanggungjawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah konsep yang

diungkap oleh **Dinda Fatmah (2017)** yang menjelaskan, karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerjai itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan. . Penejelasan konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi Di PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat, dimana keterampilan dan kewenangan pegawai masih kurang, hal itu terlihat dari keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewenangan dalam menyelesaikan pekerjaan masih rendah.

2.1.2.2 Indikator Karakteristik Pekerjaan

Ada lima indikator karakteristik individu menurut **Dinda Fatmah (2017)** di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Ragam Keterampilan

Ragam keterampilan adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari pegawai.

2. Identitas Pekerjaan

Identitas pekerjaan adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan.

3. Makna Pekerjaan

Makna pekerjaan adalah tingkatan dimana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya.

4. Otonomi

Otonomi adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat schedule pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

5. Umpan Balik

Umpan Balik adalah suatu tingkatan dimana hasil aktifitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh pekerja dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat disusun indikator karakteristik pekerjaan, sebagaimana terdapat dalam Tabel 2.4 berikut ini:

Tabel 2.4
Indikator Karakteristik Pekerjaan

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Karakteristik Individu
1	2017	Dinda Fatmah	Ragam Keterampilan, Identitas Pekerjaan, Makna Pekerjaan, Otonomi, Umpan Balik

Berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada Tabel 2.4 tersebut, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah yang diungkapkan oleh **Dinda Fatmah (2017)**, yaitu (1) Ragam Keterampilan, (2) Identitas Tugas, (3) Makna Pekerjaan, (4) Otonomi, (5) Umpan Balik. Adapun dasar penentuan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, seperti yang diungkapkan oleh Dinda Fatmah (2017), adalah karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Definisi Motivasi

Motivasi adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan mencapai untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan dan pribadinya (**Tanto Wijaya, 2015**).

Motivasi ialah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (**Elvina Walsa, 2016**).

Motivasi adalah cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (**Desy Ernika, 2016**). Sedangkan menurut **Muhamd Ekhsan (2019)**, motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang

mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang di dalam usaha memenuhi kebutuhan baik secara riil maupun materil (**Rizaldi, 2017**).

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep dan kesimpulan motivasi, seperti pada Tabel 2.5 berikut ini:

Tabel 2.5
Konsep dan Kesimpulan Motivasi

No.	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Motivasi
1	2015	Tanto Wijaya	Motivasi adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan mencapai untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan dan pribadinya.
2	2016	Elvisa Walsa	Motivasi ialah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu
3	2016	Desy Ernika	Motivasi adalah cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan
4	2017	Arjuna Rizaldi	Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang di dalam usaha memenuhi kebutuhan baik secara riil maupun materil
5	2019	Muhamad Ekhsan	Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa uraian pendapat para ahli pada Tabel 2.5 di atas mengenai motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses yang menggerakkan atau mendorong gairah kerja seseorang agar mereka mau memberikan semua kemampuan untuk mewujudkan tujuan individunya dan perusahaan.

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah konsep yang diungkap oleh **Tanto Wijaya (2015)** yang menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan mencapai untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan dan pribadinya. Penejelasan konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi Di PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat, dimana motivasi para pegawai dalam hal mencapai tujuan masih cukup kurang, terlihat dari semangat atau gairah untuk tujuan masa depannya di perusahaan masih cukup rendah.

2.1.3.2 Indikator Motivasi

Ada tiga indikator motivasi menurut **Tanto Wijaya (2015)** di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Perilaku Pegawai

Kemampuan pegawai memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku pegawai yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa pegawai termotivasi dalam bekerja.

2. Usaha Pegawai

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan pegawai dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan pegawai menandakan bahwa pegawai termotivasi dalam bekerja.

3. Kegigihan Pegawai

Kegigihan pegawai mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan pegawai yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai memiliki motivasi yang tinggi.

Sedangkan indikator motivasi yang dikemukakan oleh **Desy Ernika (2016)** adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, dana pension, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.

3. Kebutuhan Sosial

Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.

4. Kebutuhan akan Penghargaan

Pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5. Kebutuhan Perwujudan Diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat disusun indikator motivasi, sebagaimana terdapat dalam Tabel 2.6 berikut ini:

Tabel 2.6
Indikator Motivasi

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Motivasi
1	2015	Tanto Wijaya	Perilaku Pegawai, Usaha Pegawai, Kegigihan Pegawai
2	2016	Desy Ernika	Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan akan Penghargaan, Kebutuhan Perwujudan Diri.

Berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada Tabel 2.6 tersebut, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah yang diungkapkan oleh **Tanto Wijaya (2015)** yaitu, (1) Perilaku Pegawai, (2) Usaha

Pegawai, (3) Kegigihan Pegawai. Adapun dasar penentuan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, seperti yang diungkapkan oleh Tanto Wijaya (2015) adalah karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat.

2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi oleh **Sayuti (2007)** yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal

Faktor Internal terdiri dari:

a. Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja.

b. Tingkat Pendidikan

Seseorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal atau tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat pegawai tersebut mempunyai motivasi yang rendah.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang akan bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang dibutuhkan.

e. Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerja.

2. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal terdiri dari:

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang tepat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b. Kompensasi yang Memadai

Penghargaan nyata yang akan diterima pegawai karena bekerja adalah bentuk gaji, insentif, dan tunjangan. Satu hal yang terpenting kepada pegawai adalah memberikan kompensasi kompetitif yang artinya harus dekat dengan apa yang diberikan perusahaan yang lain dan apa yang diyakini oleh pegawai sesuai dengan pengalaman dan kinerjanya.

c. Supervisi yang Baik

Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang *supervisor* harus menjadi sebuah panutan yang baik bagi pegawainya, hal ini sangat diyakini dapat menentukan tumbuh dan turunnya tingkat motivasi pegawai.

d. Ada Jaminan Karir

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang dalam hidupnya. Para pegawai mengejar karirnya untuk dapat memenuhi kebutuhan individu secara mendalam.

e. Status dan Tanggungjawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap pegawai dalam bekerja. Pegawai bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu saat mereka berharap akan ada kesempatan menduduki jabatan tertentu.

f. Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi pegawai dalam melakukan kegiatannya adalah peraturan. Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan manajemen, keadilan dari tindakan disipliner, cara yang digunakan untuk memutuskan hubungan kerja dan peluang kerja semua akan mempengaruhi cara kerja dan sudut pandang pegawai.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang pegawai di dalam melakukan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi (**Tjiong Fei, 2018**).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (**Nova Syafrina, 2017**).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika (**Elvina Walsa, 2016**).

Kinerja adalah sebagai catatan yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan suatu kegiatan dalam jangka waktu tertentu (**Budiarti, 2013**). Sedangkan menurut **Sedarmayanti, 2009** kinerja merupakan system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai oleh seseorang dan kompetensi termasuk bagaimana mencapainya.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel konsep dan kesimpulan kinerja, seperti pada Tabel 2.7 berikut ini:

Tabel 2.7
Konsep dan Kesimpulan Kinerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Kinerja
1	2009	Sedarmayanti	Kinerja merupakan system yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai oleh seseorang dan kompetensi termasuk bagaimana mencapainya
2	2013	Isnir Budiarti	Kinerja adalah sebagai catatan yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan sautu kegiatan dalam jangka waktu tertentu
3	2016	Elvina Walsa	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai moral maupun etika
4	2017	Nova Syafrina	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya
5	2018	Tjiong Fei	Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang pegawai di dalam melakukan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi

Berdasarkan beberapa uraian pendapat para ahli pada Tabel 2.5 di atas mengenai kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok organisasi di dalam melakukan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel tersebut, konsep yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah konsep yang diungkap oleh **Tjong Fei (2018)** yang menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang pegawai di dalam melakukan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi. Penejelasan konsep tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi Di PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat, dimana kinerja para pegawai dalam hal kemandiriannya masih kurang, terlihat dari menyelesaikan pekerjaannya sendiri dengan sesuai standar prosedur dari perusahaan masih rendah.

2.1.4.2 Indikator Kinerja

Ada lima indikator kinerja menurut **Robbins, dalam Tjong Fei (2017)** diantaranya sebagai berikut:

1. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari presepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

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

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

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

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja.

Sedangkan indikator kinerja yang dikemukakan oleh **Malayu S.P Hasibuan (2013)** diantaranya sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.

3. Kejujuran

Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerjasama

Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal. Didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif.

8. Kepribadian

Kepribadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa

Kemampuan berfikir karyawan yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan simpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam yang semuanya terlihat dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

11. Tanggungjawab

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakanaannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat disusun indikator kinerja, sebagaimana terdapat dalam Tabel 2.8 berikut ini:

Tabel 2.8
Indikator Kinerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kinerja
1	2017	Tjong Fei	Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian.
2	2013	Malayu S.P Hasibuan	Kesetiaan, Prestasi Kerja, Kejujuran, Kedisiplinan, Kreativitas, Kerjasama, Kepemimpinan, Kepribadian, Prakarsa, Kecakapan, Tanggungjawab.

Berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan oleh para ahli pada Tabel 2.7 tersebut, indikator yang digunakan oleh penulis untuk penelitian ini adalah yang diungkapkan oleh **Tjiong Fei (2017)** yaitu, (1) Kualitas, (2) Kuntitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektivitas, dan (5) Kemandirian. Adapun dasar penentuan indikator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, seperti yang diungkapkan oleh Tjiong Fei (2017) adalah karena indikator tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat.

2.1.4.3 Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, khususnya dalam penentuan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan maupun motivasi yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai. Penyusun menemukan beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penyusun melakukan penelitian mengenai karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam pembuatan laporan penelitian ini:

Tabel 2.9
Hasil Penelitian Terdahulu dari Tahun 2013 sampai 2019

No.	Peneliti/ Tahun	Judul, Metode, dan Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Afrev Ijah (2013)	<p>Judul: <i>The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State</i></p> <p>Metode: Menggunakan statistic deskriptif.</p> <p>Sampel: 63 responden.</p>	Menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	<p>Persamaan: Penulis jurnal dan peneliti menggunakan dua variabel yang sama yaitu: Motivasi dan Kinerja.</p> <p>Perbedaan: Penulis menjadikan motivasi sebagai variabel tersendiri dan kemudian menambahkan Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan.</p>

No.	Peneliti/ Tahun	Judul, Metode, dan Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
2	Tanto Wijaya dan Franciska Andreani (2015)	<p>Judul: Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama</p> <p>Metode: Menggunakan regresi linear berganda.</p> <p>Sampel: 39 pegawai PT Sinar Jaya Abadi Bersama</p>	Menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	<p>Persamaan: Penulis jurnal dan peneliti menggunakan dua variabel yang sama yaitu: Motivasi dan Kinerja.</p> <p>Perbedaan: Penulis menjadikan motivasi sebagai variabel tersendiri dan kemudian menambahkan Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan.</p>
3	Desy Ernika (2016)	<p>Judul: Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda</p> <p>Metode: Menggunakan regresi linear berganda.</p> <p>Sampel: 56 orang pegawai PT. Inti Tractors Samarinda.</p>	Menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	<p>Persamaan: Penulis jurnal dan peneliti menggunakan dua variabel yang sama yaitu: Motivasi dan Kinerja.</p> <p>Perbedaan: Penulis menjadikan motivasi sebagai variabel tersendiri dan kemudian menambahkan Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan.</p>

No.	Peneliti/ Tahun	Judul, Metode, dan Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
4	Elvisa Walsa, Sri Langgeng Ratnasari (2016)	<p>Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam</p> <p>Metode: Menggunakan metode survei.</p> <p>Sampel: 56 pegawai PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam</p>	Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	<p>Persamaan: Penulis jurnal dan peneliti menggunakan dua variabel yang sama yaitu: Motivasi dan Kinerja.</p> <p>Perbedaan: Penulis menjadikan motivasi sebagai variabel tersendiri dan kemudian menambahkan Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan.</p>
5	Virginia Gachengo & Susy Wekesa (2016)	<p>Judul: <i>Influence of motivation on employee performance: a case of national bank of Kenya</i></p> <p>Metode: Menggunakan regresi linear berganda</p> <p>Sampel: 95 orang</p>	Menunjukkan bahwa hasil penelitian menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara statistik terhadap karyawan kinerja di Bank Nasional Kenya.	<p>Persamaan: Penulis jurnal dan peneliti menggunakan dua variabel yang sama yaitu: Motivasi dan Kinerja.</p> <p>Perbedaan: Penulis menjadikan motivasi sebagai variabel tersendiri dan kemudian menambahkan Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan.</p>

No.	Peneliti/ Tahun	Judul, Metode, dan Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
6	Mad Damuri, Edy Susono, H.M. Naim Musafik (2017)	<p>Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Nurul Hayat Kediri</p> <p>Metode: Menggunakan metode pendekatan kuantitatif.</p> <p>Sampel: 30 orang Yayasan Nurul Hayat Kediri</p>	Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi terhadap kinerja pegawai.	<p>Persamaan: Penulis jurnal dan peneliti menggunakan dua variabel yang sama yaitu: Karakteristik Individu dan Kinerja.</p> <p>Perbedaan: Penulis menjadikan karakteristik individu sebagai variabel tersendiri dan kemudian menambahkan Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi.</p>
7	Pramesti Eka Sari (2017)	<p>Judul: Pengaruh Stres Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Surya Sembada Surabaya.</p> <p>Metode: Menggunakan metode kuantitatif, analisis statistik.</p> <p>Sampel: 80 pegawai Pdam Surya Sembada Surabaya.</p>	Menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	<p>Persamaan: Penulis jurnal dan peneliti menggunakan dua variabel yang sama yaitu: Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja.</p> <p>Perbedaan: Penulis menjadikan karakteristik pekerjaan sebagai variabel tersendiri dan kemudian menambahkan Karakteristik Individu dan Motivasi.</p>

No.	Peneliti/ Tahun	Judul, Metode, dan Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
8	I Gusti Ayu Komang Maharyanti, Anak Agung Ayu Sriathi (2017)	<p>Judul: Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p> <p>Metode: Menggunakan regresi linear berganda.</p> <p>Sampel: 48 pegawai Agung Bali.</p>	Menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	<p>Persamaan: Penulis jurnal dan peneliti menggunakan dua variabel yang sama yaitu: Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan</p> <p>Perbedaan: Penulis menjadikan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan sebagai variabel tersendiri dan kemudian menambahkan Motivasi dan Kinerja.</p>
9	Dinda Fatmah (2017)	<p>Judul: Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto</p> <p>Metode: Menggunakan analisis regresi linear berganda</p> <p>Sampel: 80 pegawai CV. Percetakan Fajar Mojokerto</p>	Menunjukkan bahwa pengaruh yang positif antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Kedua, terdapat pengaruh positif antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, terdapat pengaruh yang positif antara karakteristik pekerjaan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.	<p>Persamaan: Penulis jurnal dan peneliti menggunakan dua variabel yang sama yaitu: Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja.</p> <p>Perbedaan: Penulis menjadikan karkteristik pekerjaan sebagai variabel tersendiri dan kemudian menambahkan Karakteriatik</p>

No.	Peneliti/ Tahun	Judul, Metode, dan Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
				Individu dan Motivasi.
10	Sella Selvia Ananda, Bambang Swasto Sunuharyo (2018)	<p>Judul: Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan</p> <p>Metode: Menggunakan <i>path..</i></p> <p>Sampel: 97 pegawai PT. Petrokimia Gresik</p>	Menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	<p>Persamaan: Penulis jurnal dan peneliti menggunakan dua variabel yang sama yaitu: Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Motivasi dan Kinerja.</p> <p>Perbedaan: Penulis menjadikan Motivasi sebagai variabel bebas (x3).</p>
11	Wa Ode H.L (2018)	<p>Judul: Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Abdi Karya Sejahtera kendari</p> <p>Metode: Menggunakan analisis regresi linear berganda</p>	Menunjukkan bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<p>Persamaan: Penulis jurnal dan peneliti menggunakan dua variabel yang sama yaitu: Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Kinerja.</p>

No.	Peneliti/ Tahun	Judul, Metode, dan Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
		<p>Sampel: 32 pegawai Koperasi Simpan Pinjam Abdi Karya Sejahtera kendari</p>		<p>Perbedaan: Penulis menambahkan Motivasi sebagai variabel bebas (x3).</p>
12	Muhamad Ekhsan (2019)	<p>Judul: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Metode: Menggunakan analisis regresi linear berganda Sampel: 60 pegawai PT. Syncrum Logistics</p>	<p>Menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Persamaan: Penulis jurnal dan peneliti menggunakan dua variabel yang sama yaitu: Motivasi dan Kinerja. Perbedaan: Penulis menjadikan motivasi sebagai variabel tersendiri dan kemudian menambahkan Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan.</p>
13	Indira Tiara Dewi Lestari (2019)	<p>Judul: Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Metode: Menggunakan analisis regresi linear berganda Sampel: 40 responden di <i>Cafe Toaststory</i> Malang</p>	<p>Menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan</p>	<p>Persamaan: Penulis jurnal dan peneliti menggunakan dua variabel yang sama yaitu: Motivasi dan Kinerja. Perbedaan: Penulis menjadikan motivasi sebagai variabel tersendiri dan kemudian menambahkan Karakteristik</p>

No.	Peneliti/ Tahun	Judul, Metode, dan Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
			signifikan terhadap kinerja karyawan	Individu dan Karakteristik Pekerjaan
14	Medi Tri (2019)	<p>Judul: Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes</p> <p>Metode: Menggunakan analisis regresi linear berganda</p> <p>Sampel: 51 pegawai Karyawan Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes</p>	Menunjukkan bahwa karakteristik individu dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<p>Persamaan: Penulis jurnal dan peneliti menggunakan dua variabel yang sama yaitu: Karakteristik Individu, motivasi dan Kinerja.</p> <p>Perbedaan: Penulis menambah variabel karakteristik pekerjaan sebagai variabel bebas (X2).</p>

No.	Peneliti/ Tahun	Judul, Metode, dan Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
15	Nur Hanifah (2019)	Judul: Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi Metode: Menggunakan analisis regresi linear berganda Sampel: 63 pegawai PT. Dewa Sutratex II Cimahi	Menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Penulis jurnal dan peneliti menggunakan dua variabel yang sama yaitu: Karakteristik Individu dan Kinerja. Perbedaan: Penulis menjadikan karakteristik individu sebagai variabel tersendiri dan kemudian menambahkan Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi.
16	Mario Franco (2019)	Judul: <i>Influence of the individual characteristics and personality traits of the founder on the performance of family SMEs</i> Metode: Menggunakan analisis regresi linear berganda Sampel: 135 perusahaan mikro, 683 perusahaan kecil dan 682 perusahaan menengah.	Menunjukkan bahwa karakteristik individu (usia, jenis kelamin dan kualifikasi akademik) dari pendiri tidak mempengaruhi kinerja UKM keluarga. Adapun ciri-ciri kepribadian pendiri, hanya ekstraversi, teliti dan keterbukaan terhadap pengalaman ternyata memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan neuroticism memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja.	Persamaan: Penulis jurnal dan peneliti menggunakan dua variabel yang sama yaitu: Karakteristik Individu dan Kinerja. Perbedaan: Penulis menjadikan karakteristik individu sebagai variabel tersendiri dan kemudian menambahkan Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi.

Sumber: Hasil olah peneliti, 2020

2.2 Kerangka Pemikiran

Kemajuan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, memberikan kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Adapun dalam upaya proses pencapaian tujuan perusahaan, hendaknya perusahaan juga tidak mengabaikan apa yang jadi tujuan individu pegawainya dalam bekerja dan mencermati kondisi psikologis mereka. Dengan begitu, bila perusahaan menunjang apa yang menjadi tujuan para pegawainya, maka akan terbentuk semangat dalam bekerja yang akan menunjang kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu (1) Karakteristik Individu, (2) Karakteristik Pekerjaan, dan (3) Motivasi.

Pengembangan karir individu dimulai dari mengembangkan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan motivasi pegawai. Individu dalam memasuki lingkungan dalam memasuki lingkungan baru akan membawa unsur yang telah membentuk karakteristiknya. Dalam mencapai tujuan perusahaan, karakteristik individu akan membentuk suatu perilaku individu dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Adapun indikator karakteristik individu yang digunakan

dalam penelitian ini yaitu diantaranya (1) Kemampuan, (2) Nilai, (3) Sikap dan (4) Minat.

Karakteristik pekerjaan akan membuat seorang pegawai menemukan kepuasan yang selanjutnya akan lebih memotivasi pegawai. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan tipe-tipe pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Karakteristik ini akan berpengaruh kepada personal, sehingga dapat memperluas kebutuhan tenaga kerja yang tumbuh terus untuk mempelajari pekerjaan baru, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Adapun indikator karakteristik pekerjaan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu diantaranya (1) Ragam Keterampilan, (2) Identitas Tugas, (3) Makna Pekerjaan, (4) Otonomi, (5) Umpan Balik.

Motivasi merupakan hal yang penting, karena dengan motivasi akan dapat mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat, khususnya yang menyangkut motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Motivasi kerja dari pegawai dapat tumbuh dengan sendirinya atau perlu rangsangan dari pemimpin. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Adapun indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu diantaranya (1) Perilaku Pegawai, (2) Usaha Pegawai, (3) Kegigihan Pegawai.

2.2.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Setiap individu mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini akan terdada dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu individu dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Karakteristik individu yang dapat mendukung kerja pegawai akan dapat mendukung pegawai unutm menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan perusahaan.

Adapun pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai ini didukung dengan adanya penelitian oleh **Nur Hanifah (2019)**, yang menyatakan bahwa karakteristik individu memiliki pangaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi.

Hal ini diperkuat adanya pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai ini didukung dengan adanya penelitian oleh **Mad Damuri (2017)**, yang menyatakan bahwa karakteristik individu memiliki pangaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Nurul Hayat Kediri.



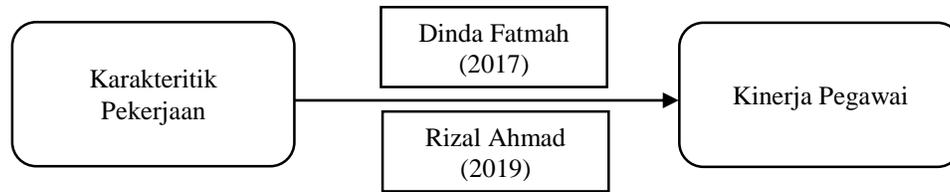
Gambar 2.1
Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

Karakteristik pekerjaan ialah variasi keterampilan, identitas pekerjaan, makna pekerjaan, otonomi, umpan balik yang dilakukan oleh pekerja dalam melaksanakan tugasnya yang dapat mempengaruhi berartinya suatu pekerjaan. Karakteristik pekerjaan juga menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan mempengaruhi seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang di tekuninya. Pemahaman pegawai terhadap karakteristik pekerjaan akan menjadikan pegawai semakin berorientasi di bidang pekerjaannya dan akan menekuni pekerjaan dengan konsentrasi yang disertai tanggungjawab.

Adapun pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai ini didukung dengan adanya penelitian oleh **Dinda Fatmah (2017)**, yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.

Hal ini diperkuat adanya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai ini didukung dengan adanya penelitian oleh **Rizal Ahmad (2019)**, yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada PT. Niaga Sejati Jaya-Langkat.



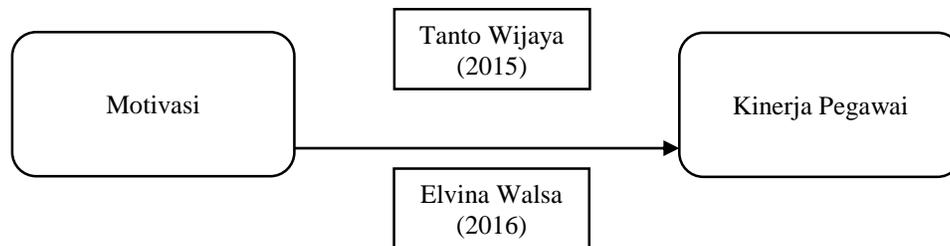
Gambar 2.2
Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah sesuatu yang bisa menmbulkan semangat atau dorongan kerja pada diri seseorang. Dengan motivasi yang dimiliki pegawai tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi pegawai termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi, maka menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal.

Adapun pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai ini didukung dengan adanya penelitian oleh **Tanto Wijaya (2015)**, yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.

Hal ini diperkuat adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai ini didukung dengan adanya penelitian oleh **Elvina Walsa (2016)**, yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam.



Gambar 2.3
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

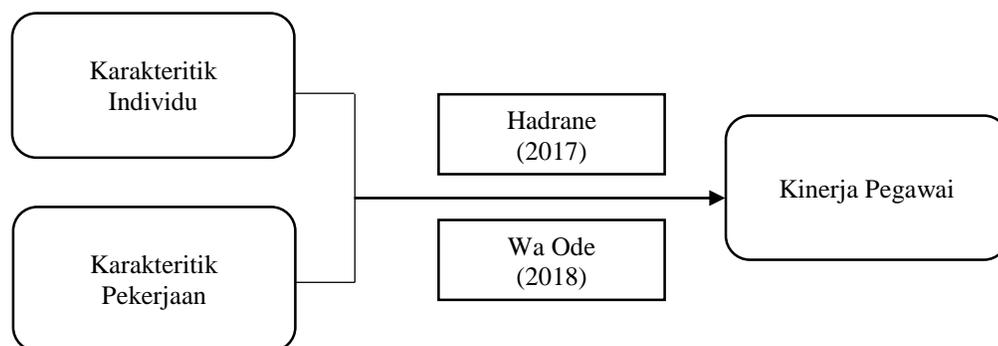
2.2.4 Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

Secara teoritis bahwa karakteristik individu yang terdiri dari kemampuan, niali, sikap, minat yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja menjadikan dirinya kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki pekerjaan didalam perusahaan. Karakteritik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Setiap dimensi inti dari pekerjaan mencakup aspek besar materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi minat dan kepuasan kerja seseorang, semakin besarnya minat dan keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan seseorang maka pekerjaannya semakin berarti.

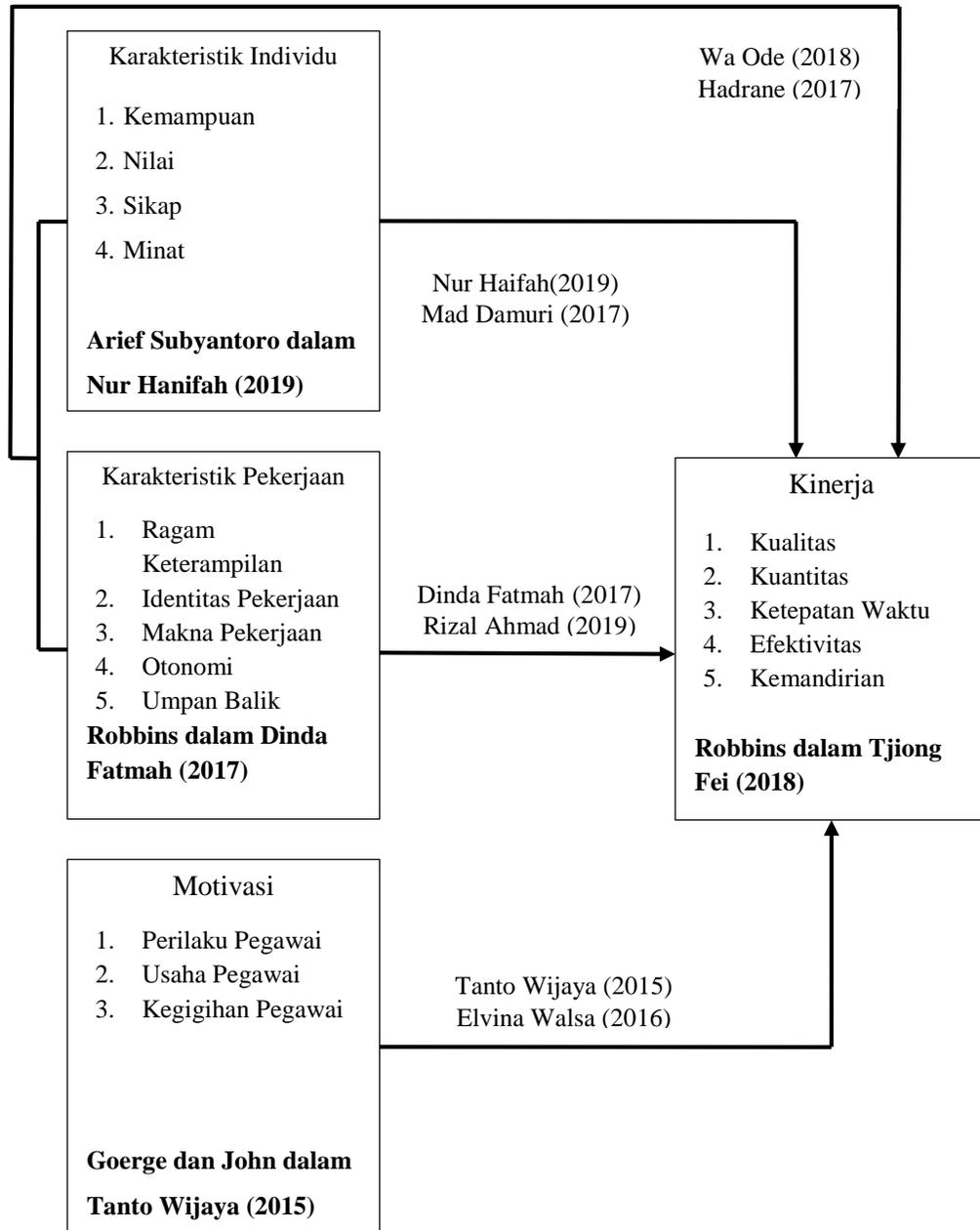
Adapun pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai ini didukung dengan adanya penelitian oleh **Hadrane (2017)** yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dari karakteristik individu dan

karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

Hal ini diperkuat pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai ini didukung dengan adanya penelitian oleh **Wa Ode Hardiyanty (2018)** yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam Abdi Karya Sejahtera Kendari.



Gambar 2.4
Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai



Gambar 2.5
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Pada kerangka pemikiran diatas, ditentukan beberapa pengaruh variabel yang telah diuji. Dengan menggunakan pengujian hipotesis, bertujuan untuk mengetahui suatu pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent. Hipotesis adalah hasil sementara dari suatu penelitian yang secara teori dianggap suatu hasil yang paling mendekati dan dapat dipercaya kebenarannya.

Menurut Arikunto (2010: 110) menerangkan bahwa “Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang akan dinyatakan.

Berdasarkan landasan pemikiran teoritis dan kerangka pemikiran tersebut diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Adapun hasil penelitian mengenai karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, motivasi dan kinerja pegawai pada PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat.

- a. Karakteristik Individu pada pegawai PT. Putra Berkah Lestari berdasarkan 4 indikator yaitu kemampuan, nilai, sikap, dan minat, secara keseluruhan tergolong **baik**.

- b. Karakteristik Pekerjaan pada pegawai PT. Putra Berkah Lestari berdasarkan 5 indikator ragam keterampilan, identitas pekerjaan, makna pekerjaan, otonomi, umpan balik, secara keseluruhan tergolong **baik**.
- c. Motivasi pada pegawai PT. Putra Berkah Lestari berdasarkan 3 indikator, perilaku pegawai, usaha pegawai dan kegigihan pegawai secara keseluruhan tergolong **baik**.
- d. Kinerja pada pegawai PT. Putra Berkah Lestari berdasarkan 5 indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian secara keseluruhan tergolong **baik**.

H1 : Untuk tujuan penelitian nomor 1 tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deksriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran mengenai Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Motivasi, dan Kinerja Pegawai.

H2 : Terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai.

H3 : Terdapat pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai.

H4 : Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

H5 : Terdapat pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai.