**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Kajian teori**
2. **Kinerja karyawan**
3. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Arif Yusuf Hamali (2016:98) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Dahlan (2018:54) Secara garis besar kinerja dapat di pahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari kedua penjabaran ahli manajemen diatas, maka kinerja dapat diartikan sebagai sebuah pencapaian target pekerjaan dari seorang individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya dan juga tentang bagaimana cara untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Suyadi Prawirasentono (2015:176) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Efektivitas dan efesiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran yang baik buruknya kinerja di ukur oleh oleh efektivitas dan efesiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efesiensi organisasi. Dikatakan efektif bila men-capai tujuan, dikatakan efisien bila memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas efektif atau tidak. Artinya efektivitas kelompok (organisasi bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang di-rencanakan, sedangkan efesien berkaitan dengan jumlah perngorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

1. Otoritas dan tanggung jawab.

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang terjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi mendukung kinerja karyawan tersebut, kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

1. Disiplin

Disiplin secara umum menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya disiplin yang baik.

1. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya piker, kreativitas dalam, ide yang merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

1. Indikator kinerja karyawan

Menurut (Fitri Yanti, 2018), Indikator dari kinerja karyawan antara lain :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian
6. **Kepribadian**
7. Pengertian kepribadian

Menurut Herlan Suherlan, Yono Budhiono, (2013:10) kepribadian merupakan sesuatu yang menggambarkan ciri khas (keunikan) seseorang yang membedakan orang tersebut dengan orang lain. Dengan mengetahui kepribadian seseorang maka akan dapat meramalkan perilaku yang akan ditampilkan orang tersebut dalam menghadapi suatu situasi tertentu.

Sedangkan menurut Singgih, D. Gunarso (2017:11) Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikofisis yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Dari kedua pengertian diatas, maka dapat dikatakan bahwa kepribadian adalah suatu sifat yang dimiliki seseorang dan dapat menjadi indikator dari seseorang tersebut apakah dia dapat dikatakan baik, kurang baik atau buruk dalam berinteraksi maupun bekerja di suatu organisasi atau perusahaan

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian antara lain :

1. Keturunan

Keturunan merujuk pada faktor-faktor yang ditentukan sejak lahir atau faktor genetika seorang individu.

1. Lingkungan

Faktor lingkungan merujuk pada kebudayaan tempat di mana seseorang dibesarkan, pengkondisian dini, norma-norma diantara keluarga, teman-teman, kelompok-kelompok sosial, serta pengaruh pengaruh lain yang seseorang alami.

1. Situasi

Kepribadian seseorang walaupun pada umumnya mantap dan konsisten, akan berubah dalam situasi yang berbeda. Tuntunan yang berbeda dari situasi yang berlainan memunculkan aspek-aspek yang berlainan dari kepribadian seseorang.

1. Indikator kepribadian

Didalam jurnal penelitian Fitri Yanti (2018) Adapun indikator dari kepribadian sebagai berikut :

1. Tanggung jawab adalah adalah suatu pengertian dasar untuk memahami   
   manusia sebagai makhluk susila, dan tinggi rendahny akhlak yang   
   dimilikinya
2. Ketekunan adalah upaya bersinambung untuk mencapai tujuan tertentu   
   tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan
3. Disiplin waktu adalah dapat melakukan sesuatu secara tepat waktu, tidak   
   ditunda-tunda kecuali jika benar-benar harus ditunda
4. Berpikir positif adalah cara berpikir secara logis yang memandang sesuatu   
   dari segi positifnya baik terhadap dirinya sendiri, orang lain, maupun   
   keadaan lingkungannya
5. **Motivasi**
6. Pengertian motivasi

Menurut Samsudin (2019:81) motivasi adalah proses mempengaruhi dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah di tetapkan, sedangkan menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dari dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Selain itu, menurut Handoko dalam Dahlan (2018:36) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pembentukan perilaku yang di tandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsic maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkanya dalam mencapai apa yang di inginkan yaitu tujuan.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Herzberg didalam Noermijati (2013:107), faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain :

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)
2. Prestasi yang diraih (*achievement*)
3. Peluang untuk maju (*advancement*)
4. Pengakuan orang lain (*recognition*)
5. Tanggung jawab (*responsible*)
6. Indikator Motivasi

Teori hierarki kebutuhan Maslow dalam Ulber Silalahi (2015:358) mengungkapkan indikator motivasi antara lain :

* 1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*)
  2. Kebutuhan Keamanan (*safety needs*)
  3. Kebutuhan Sosial (*Social needs*)
  4. Kebutuhan Pengakuan (*esteem needs*)

1. **Kompetensi**
2. Pengertian kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di suatu perusahaan tertentu dengan menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut Edison, Anwar & Komariyah (2017:143) menjelaskan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi dari seseorang antara lain :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari palatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

1. Keahlian (*Skill*)

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (ability) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.

1. Sikap (*Attitude*)

Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

1. Indikator kompetensi

Menurut Fitri Yanti (2018), Indikator dari kompetensi antara lain :

1. Gagasan atau ide-ide
2. Ketelitian dan kerapian
3. Keterbukaan
4. Keterampilan
5. Pengetahuan
6. **Penelitian yang relevan**

Tabel 2.1

Matriks jurnal penelitian

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Judul jurnal, nama peneliti, tahun terbit** | **Metodologi penelitian** | **Kesimpulan** |
|
| 1 | Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk witel Bandung) | kuantitatif | Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk witel Bandung |
|  |  | populasi : 164 orang |
|  |  | sampel : 63 orang |
|  |  |  |
|  | (Annisa Putri Soetrisno, Alini Gilang ; 2018) | *Kuesioner* |
|  |  |  |
|  |  | metode deskriptif – kausal |
|  |  |  |  |
| 2 | Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik, Makassar | Kuantitatif | Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik. berdasarkan hasil uji t, maka hipotesis dalam penelitian ini di terima |
|  |  | populasi : 83 orang |
|  |  | sampel jenuh |
|  |  |  |
|  | (Ma’ruf, Ummul Chair ; 2020) | *kuesioner* |
|  |  | *observasi* |
|  |  | *dokumentasi* |
|  |  | *wawancara* |
|  |  |  |
|  |  | metode analisis regresi sederhana |
|  |  |  |  |
| 3 | Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla cabang bulukumba: pendekatan *big five personality* | kuantitatif | Kelima variabel kepribadian atau *big five personality* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla cabang Bulukumba |
|  |  | populasi : 60 orang |
|  |  | sampel jenuh |
|  |  |  |
|  | (Nurlaela ; 2019) | *kuesioner* |
|  |  | *observasi* |
|  |  | *studi pustaka* |
|  |  |  |
|  |  | metode analisis korelatif dan asosiatif |
|  |  |  |  |
| 4 | Pengaruh kompetensi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Lilin Musi | kuantitatif | Kompetensi, kepribadian, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Lilin Musi |
|  |  | populasi : 60 orang |
|  |  | sampel jenuh |
|  |  |  |
|  | (Fitri Yanti ; 2018) | *kuesioner* |
|  |  | *observasi* |
|  |  |  |
|  |  | metode analisis korelatif |
|  |  |  |  |
| 5 | Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandem | kuantitatif | Ada pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang) |
|  |  | populasi : 280 orang |
|  |  | sampel :74 orang |
|  |  |  |
|  | (Anggreany Hustia ; 2020) | *kuesioner* |
|  |  | *wawancara* |
|  |  | *observasi* |
|  |  |  |
|  |  | metode analisis regresi linear berganda |
|  |  |  |  |
| 6 | Pengaruh sikap dan kepribadian terhadap kinerja pegawai (studi pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis) | kuantitatif | Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sikap dan kepribadian pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis karena menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari sikap dan kepribadian terhadap kinerja pegawai. |
|  |  | populasi : 35 orang |
|  |  | sampel jenuh |
|  |  |  |
|  |  | *kuesioner* |
|  |  |  |
|  | (Suci Indah Sya’baniah, Oyon Saryono, Elin Herlina ; 2019) | metode deskriptif aanalisis kuantitatif dengan hasil *survey*. |
|  |  |  |  |
| 7 | Pengaruh kepribadian dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ikapharmindo Putramas cabang Medan | kuantitatif | Kepribadian dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan |
|  |  | populasi : 65 orang |
|  |  | sampel : 56 orang |
|  |  |  |
|  | (Renaldi Adam ; 2019) | *kuesioner* |
|  |  | *observasi* |
|  |  |  |
|  |  | metode analisis asosiatif |
|  |  |  |
| 8 | Pengaruh kompetensi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat, Harkat | kuantitatif | Kompetensi dan kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Harkat |
|  |  | populasi : 30 orang |
|  |  | sampel jenuh |
|  |  |  |
|  | (Dina Novriyanti ; 2019) | *kuesioner* |
|  |  | *dokumentasi* |
|  |  |  |
|  |  | metode analisis asosiatif |
|  |  |  |  |
| 9 | Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja pada PT. Pindad, Malang | kuantitatif | Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pindad, Malang |
|  |  | Populasi : 178 orang |
|  |  | sampel : 60 orang |
|  |  |  |
|  | (Muhammad Nafi' Atqiya ; 2017) | *kuesioner* |
|  |  | *wawancara* |
|  |  | *dokumentasi* |
|  |  |  |
|  |  | metode analisis jalur atau *path analysis* |
| 10 | Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam perspektif ekonomi Islam studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat | kuantitatif | Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat |
|  |  | populasi : 31 orang |
|  |  | sampel jenuh |
|  |  |  |
|  | (Rido Sanjaya ; 2018) | *observasi* |
|  |  | *kuesioner* |
|  |  | *wawancara* |
|  |  | *dokumentasi* |
|  |  |  |
|  |  | metode analsis deskriptif kuantitatif |
|  |  |  |  |
| 11 | Impact of training and competence on performance moderated by the lecturer career development program in Palembang, Indonesia | kuantitatif | Kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja dosen perguruan tinggi di kota Palembang |
|  |  | populasi : dosen di kota Palembang |
|  |  | sampel : 100 orang |
|  |  |  |
|  | (Garaika ; 2020) | *kuesioner* |
|  |  |  |
|  |  | metode analisis statistik deskriptif |
|  |  |  |
| 12 | The effect of motivation on employee performance at Majalengka Regency Education Office | kuantitatif | Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka |
|  |  | populasi : 103 orang |
|  |  | sampel : 82 orang |
|  |  |  |
|  | (Yeti Kuswati ; 2020) | *kuesioner* |
|  |  |  |
|  |  | metode analisis deskriptif |
|  |  |  |
| 13 | Big five personality traits and their impact on job performance of managers in FMCG sector | kuantitatif | Kepribadian teori *big five personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajer di sektor FMCG |
|  |  | populasi : 400 orang |
|  |  | sampel : 58 orang |
|  |  |  |
|  | (Neema Gupta, Ashish K. Gupta ; 2020) | *Kuesioner* |
|  |  |  |
|  |  | metode analisis deskriptif |
|  |  |  |  |
| 14 | The influence of personality traits and employee development on the job performance of engineers in Malaysia | kuantitatif | Kepribadian dan pengembangan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja insinyur di Malaysia |
|  |  | populasi : insinyur elektro dan elektronika di Malaysia |
|  |  | Sampel : 200 orang |
|  |  |  |
|  |  | *kuesioner* |
|  | (Tony Leug Weng Beng, Rajendran Muthuvelon ; 2020) |  |
|  | metode analisis korelatif |
|  |  |  |  |
| 15 | The influence of human resource competence factors on employee work performance in Makassar regional V airport authority office | kuantitatif | Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor regional terminal 5 bandara kota Makassar |
|  | populasi : 165 orang |
|  |  | sampel : 80 orang |
|  | (Panus Pasae, Izaac l..D Lawalata, Muhammad Ashary Anshar, Afiah Mukhtar, Andi Makkulawa, Panyiwi Kessi ; 2021) |  |
|  | *observasi* |
|  | *Dokumentasi* |
|  | *studi pustaka* |
|  |  | *Kuesioner* |
|  |  |  |
|  |  | metode analisis regresi berganda |
|  |  |  |  |

1. **Kerangka pemikiran**

Kerangka pemikiran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka pemikiran

**Kepribadian**

**(X1)**

1

**Motivasi**

**(X2)**

**Kinerja Karyawan**

**(Y)**

2

3

**Kompetensi**

**(X3)**

4

Gambar 1 : kerangka pemikiran

Keterangan :

1. (Nurlaela; 2019) dan (Suci Indah Sya’baniah, Oyon Saryono, Elin Herlina; 2019)
2. (Ma’ruf, Ummul Chair; 2020) dan (Anggreany Hustia; 2020)
3. (Annisa Putri Soetrisno, Alini Gilang; 2018) dan (Dina Novriyanti ; 2019)
4. (Fitri Yanti ; 2018) dan (Neema Gupta, Ashish K. Gupta ; 2020)
5. **Hipotesa**

Hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019:64). Berdasarkan latar belakang dab runusan masalah diatas, maka hipotesa dalam penelitian ini antara lain :

1. Kepribadian, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo (H1).
2. Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo (H2).
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo (H3).
4. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri di Solo (H4).