

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pencapaian tujuan dalam suatu organisasi tidak tergantung pada seberapa Baik sumber daya manusianya. Sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang menentukan efisiensi dan efektivitas kerja, jadi kinerja karyawan harus diprioritaskan. Individu adalah salah satu dari banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Semua pekerja memiliki keunggulan, pengalaman, sikap, dan kepribadian yang unik, yang pada akhirnya akan memengaruhi bagaimana mereka bekerja dan apa yang mereka capai.

Namun, sifat seseorang terhadap kinerja tidak selalu terjadi secara langsung. Motivasi kerja adalah komponen internal tambahan yang dapat memperkuat atau menjembatani hubungan. Motivasi adalah dorongan dalam diri karyawan untuk menjalankan tanggung jawab dan mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi, potensi dan sifat unik karyawan dapat digerakkan dan menghasilkan kinerja yang lebih Baik.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia. Manusia merupakan suatu asset utama dalam suatu organisasi karena usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, pendayagunaan terhadap manusia merupakan salah satu yang menjadi tolak ukur

berjalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, pada bagian manajemen ini unsur manusia sangat diperhatikan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisiensi dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi (Affandi P, 2022).

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dari beberapa definisi manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan diatas dapat dilihat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama.

2.1.1.2 Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengadaan

Pengadaan SDM adalah kegiatan pengadaan jumlah dan kualitas personel yang tepat yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnis. Rekrutmen adalah

tugas/bidang tanggung jawab departemen SDM. Rekrutmen meliputi perencanaan personalia, rekrutmen, seleksi, penempatan, dan orientasi.

2. Pengembangan

SDM Karyawan harus dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan Baik. Pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang di mana pemimpin secara otomatis mempelajari konsep dan teori.

3. Pemberian kompensasi/balas jasa

Fungsi kompensasi adalah memberikan kompensasi langsung dan tidak langsung yang adil dan wajar, dalam bentuk berwujud dan tidak berwujud, atas kontribusi karyawan/perusahaan untuk mencapai tujuan.

4. Pengintegrasian pegawai

Kemampuan integrasi membantu melindungi kepentingan karyawan, perusahaan, dan masyarakat. Bisnis perlu memahami emosi dan sikap karyawan untuk dipertimbangkan saat membuat keputusan/kebijakan terkait masalah personalia seperti keluhan, klaim, tindakan disipliner, demonstrasi, pemogokan, sabotase.

5. Pemeliharaan pegawai

Fungsi retensi adalah upaya untuk mempertahankan kontinuitas dari keadaan yang diperoleh pada fungsi sebelumnya. Dua aspek penting dari seorang karyawan yang tinggal dalam fungsi pemeliharaan adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan kondisi fisik karyawan.

6. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja menjadi rumit dan sulit ketika seorang karyawan meninggalkan perusahaan sebelum masa kerja berakhir. Oleh karena itu, merupakan tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan khusus akibat pemutusan hubungan kerja.

2.1.2 Karakteristik Individu

Dalam suatu organisasi, setiap pekerja memiliki latar belakang, pengalaman, dan potensi yang berbeda. Dengan perbedaan ini, setiap pekerja memiliki kemampuan, cara berpikir, dan cara bekerja yang berbeda. Keberagaman ini dalam organisasi atau tempat kerja menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi bagaimana seseorang melakukan pekerjaannya, berinteraksi dengan rekan kerjanya, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, memahami sifat setiap orang sangat penting untuk meningkatkan efisiensi manajemen sumber daya manusia.

2.1.2.1 Pengertian Karakteristik Individu

Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), "karakteristik" adalah sifat atau ciri yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas hidup seseorang. Sedangkan, individu adalah perorangan; orang seorang. Kinerja karyawan bergantung pada sifat individu. Karyawan dengan sifat individu yang Baik tentunya akan melakukan kinerja yang optimal, sehingga dapat memberikan kontribusi yang

Baik (Said et al., 2023). Sebaliknya, karyawan dengan sifat individu yang Tidak Baik tentunya akan melakukan kinerja yang tidak optimal, sehingga memberikan kontribusi yang kurang bagi perusahaan.

Pengertian karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai (Nazaret et al., 2023). Karakteristik individu adalah sebuah watak yang melekat, sikap, perilaku, minat dan kemampuan yang memotivasi dan memengaruhi perilaku dari individu dalam mengambil keputusan di lingkungan kerja.

Karakter individu adalah merupakan proses psikologi yang memengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa dan pengalaman (Affandi P, 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 memengaruhi kinerja individu”.

Perbedaan karakteristik individu akan memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan pada akhirnya berdampak terhadap kinerja (Dessler, 2023). Pemahaman yang Baik terhadap karakteristik individu memungkinkan manajer untuk menerapkan pendekatan yang lebih tepat dalam membina dan mengelola karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Setiap orang

memiliki karakteristik unik. Setiap karyawan memiliki kemampuan untuk tetap tenang saat menghadapi semua tugas sampai tuntas, memecahkan masalah, atau menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang memengaruhi kinerja mereka. Dari uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik individu adalah bahwa setiap pegawai memiliki karakteristik unik dan berbeda-beda. Ini berarti bahwa karakteristik individu tidak sama antara pegawai satu dan lainnya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor yang memengaruhi karakteristik individu (Silaen *et al.*, 2021: 6) antara lain:

1. Usia

Personel yang lebih tua sering menunjukkan rasa afiliasi atau dedikasi yang lebih besar terhadap perusahaan. Hal ini disebabkan oleh sejumlah faktor, termasuk kemungkinan karyawan bertahan lebih lama di perusahaan dan kurangnya peluang mereka untuk menemukan pekerjaan seiring bertambahnya usia. Pekerja yang lebih muda diharapkan bekerja keras karena mereka biasanya lebih kuat secara fisik. Namun, mereka cenderung kurang bertanggung jawab, disiplin, dan sering berganti pekerjaan dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua.

2. Jenis Kelamin

Kemampuan memecahkan masalah, kemampuan analisis, dorongan kompetitif, sosialibilitas, dan kemampuan belajar tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita.

3. Status Pernikahan

Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Tuhan Yang Maha Esa. Pernikahan membuat pekerjaan tetap lebih penting dan berharga.

4. Masa Kerja

Seorang karyawan cenderung lebih betah di perusahaan jika mereka bekerja lebih lama. Hal ini disebabkan oleh seorang pekerja telah beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka selama waktu yang Ragu lama, yang membuat mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka. Faktor lain adalah adanya kebijakan dan organisasi yang memberikan jaminan kesehatan di hari tua.

2.1.2.3 Indikator Karakteristik Individu

Indikator karakteristik individu meliputi: Kemampuan Kerja, Nilai, Sikap, Minat (Stephen & timothy, 2022).

1. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (ability) merupakan fungsi dari pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) (Stephen & timothy, 2022).

2. Nilai

Nilai seseorang bergantung pada pekerjaan yang menyenangkan dan memuaskan, hubungan dengan orang lain, kemajuan intelektual, dan waktu untuk keluarga (Stephen & timothy, 2022).

3. Sikap Dalam Kerja

Sikap adalah pernyataan evaluatif tentang sesuatu, orang, atau kejadian, Baik yang bermanfaat atau tidak bermanfaat (Stephen & timothy, 2022).

4. Minat Dalam Kerja

Menyatakan dalam bekerja adalah sikap yang membuat orang senang dengan situasi atau ide-ide tertentu. Perasaan senang muncul setelah itu, dan orang cenderung mencari objek yang disenangi itu (Stephen & timothy, 2022). Salah satu faktor yang menentukan seberapa cocok seseorang dengan pekerjaannya adalah pola minat mereka. Rasa ingin tahu seseorang terhadap jenis pekerjaan mereka juga berbeda.

2.1.3 Motivasi Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, Baik secara sadar maupun tidak sadar, untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Tujuan ini dapat berupa keinginan untuk mencapai tujuan, mendapatkan kepuasan, atau menghindari ketidaknyamanan.

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat memengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja (Sitorus, 2020).

Motivasi dapat dikatakan sebagai rangsangan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi sebagai stimulus dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan yang akan dikerjakan (Putra & Rosita, 2023).

Motivasi atau motif adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Kamaroellah, 2022). Motivasi merupakan kekuatan, dorongan, kebutuhan, tekanan dan mekanisme psikologis dari akumulasi faktor-faktor internal dan eksternal (Affandi 2022).

2.1.3.2 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi (Kasmir, 2023) sebagai berikut.

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

2. Prestasi yang di capai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang Baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

3. Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

4. Kemandirian dalam Bertindak

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

Indikator motivasi kerja menurut (Kasmir, 2023) sebagai berikut.

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2. Prestasi

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan seBaik-Baiknya.

3. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan

mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

4. Pekerjaan Yang Menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang memengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor faktor sebagai berikut (Sutrisna, 2021):

1. Faktor Fisik/ Ektrinsik

Motivasi di dalam diri individu yang mendorong untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan fisik seperti kebutuhan jasmani, raga, materi, benda, atau berkaitan dengan alam. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi lingkungan dan kondisi seseorang, meliputi kondisi fisik lingkungan, keadaan atau kondisi kesehatan, umur, dan sebagainya. Faktor ini juga dapat bersumber dari kondisi sosial, tekanan dan regulasi keorganisasian.

2. Faktor Herediter

Motivasi dapat pula dipengaruhi oleh faktor herediter atau pembawaan dari keturunan individu

3. Faktor Intrinsik Seseorang

Motivasi yang berasal dari dalam dirinya sendiri biasanya timbul dari perilaku yang dapat memenuhi kebutuhan dirinya, sehingga menimbulkan kepuasan dari apa yang sudah dilakukan. Faktor intrinsik dapat pula disebut sebagai akumulasi aspek-aspek internal individu, seperti kepribadian, intelegensi, ciri-ciri fisik, kebiasaan, kesadaran, minat, bakat, kemauan, spirit, antusiasme, dan sebagainya.

4. Fasilitas

Motivasi yang timbul karena adanya kenyamanan dan segala yang memudahkan dengan tersedianya sarana-sarana yang dibutuhkan.

Berdasarkan teori-teori yang di jelaskan oleh para ahli, bisa disimpulkan bahwa factor yang dapat memengaruhi motivasi kerja terdiri dari 2 yaitu factor intrinsik yang berasal dari dalam diri manusia dan yang kedua yaitu factor ekstrinsik yang berasal dari luar diri manusia.

2.1.3.4 Jenis-jenis Motivasi kerja

Ada dua jenis motivasi (Kasmir, 2023), yaitu:

1. Motivasi Positif (Insentif Position)

Motivasi positif maksudnya manager memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi yang standar. Dengan memberikan motivasi yang positif, semangat kerja bawahan

akan meningkat karena umumnya manusia akan merasa senang menerima yang Baik-Baik saja.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negative bermaksud seorang manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu yang pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang Ragu panjang dapat berakibat kurang Baik.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Kinerja adalah sesuatu yang telah dilakukan, prestasi yang ditunjukkan, atau kemampuan yang ditunjukkan (tentang peralatan). Kinerja biasanya mengacu pada hasil kerja yang dilakukan seseorang atau suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dan tindakan yang dicapai melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu (Sidartha, 2021). Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang dilakukan dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu (Sutrisna, 2021). Hasil ini dibandingkan dengan standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan lainnya, serta tingkat pencapaian atau target hasil kerja yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja (Silaen, Syamsuriansyah, Chairunnisah, & Sari, 2021). Karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dapat bekerja lebih Baik dan menghasilkan output yang lebih Baik. Defenisi kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas yang dihasilkan oleh karyawan ketika mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan tanggung jawab mereka.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Affandi P, 2022). Beberapa uraian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan yang berorientasi pada tujuan organisasi.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Yang dimaksud indikator kinerja adalah berbagai elemen dalam pekerjaan yang dianggap memiliki andil dalam keberhasilan pelaksanaan pekerjaan tersebut secara keseluruhan. Indikator kerja dapat digunakan untuk mengevaluasi suatu kinerja. indikator mengenai kinerja menurut (Sitorus, 2020) sebagai berikut.

1. Kualitas Kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, oleh kebijakan instansi atau perusahaan, maka biasanya dapat diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja oleh seorang pegawai,

maka dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai tersebut, pekerjaan apaun yang diberikan oleh pihak instansi maupun perusahaan akan dapat diselesaikan dengan Baik, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kerja pegawai sangat bagi pihak perusahaan atau instansi terkait.

2. Kuantitas Kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada. Maka yang perlu diperhatikan oleh suatu instansi atau perusahaan bukan hasil rutin tetapi lebih cenderung kepada seberapa cepat perkerjaan dapat diselesaikan oleh para pegawai

3. Konsistensi Pegawai

Ketetapan karyawan dalam menjalankan job description sesuai dengan apa yang diperintahkan Perusahaan

4. Kerjasama

Merupakan evaluasi perilaku kerja aktif dengan segala kemampuan dan keahlian untuk saling mendukung dalam tim kerja agar dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal.

5. Sikap Pegawai

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau pihak atasan dan teman. Dimensi kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan (Stephen & timothy, 2022), berikut.

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat Baik Tidak Baiknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan Perusahaan (Stephen & timothy, 2022).

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Stephen & timothy, 2022). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya (Stephen & timothy, 2022). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya Baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Stephen & timothy, 2022). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Mengukur kinerja karyawan terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan (Kasmir, 2023) yaitu :

1. Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna

suatu produk, maka kinerja makin Baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu dalam minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

6. Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikaitkan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat Baik, dan kerja sama antar karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih Baik.

2.1.4.3 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Affandi P, 2022) sebagai berikut.

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Yang dapat diartikan bahwa, pegawai yang memiliki kemampuan potensi diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, dengan ketrampilan pegawai tersebut kinerja instansi akan tercapai.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi yang

mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi).

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan selama pelaksanaan penelitian. Dengan adanya penelitian ini, kami berharap dapat memperkaya literatur penelitian yang relevan berdasarkan topik yang dibahas sehingga dapat dipertimbangkan secara keseluruhan. Berikut ini adalah penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, yang dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul	Sumber	Perbedaan & Persamaan	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	(Imas Riana Sirait, Yusuf Ronny Edward, Enda Noviyanti Simorangkir, dan Laura Juita Pinem, 2024) Pengaruh lingkungan kerja dan ti individu terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada badan pendapatan daerah kabupaten labuhanbatu,	<i>International Journal of Economic Studies and Management (IJESM)</i> ISSN 2789-049X	perbedaan: lingkungan kerja,sampel, tempat penelitian persamaan: karakteristik individu, kinerja karyawan, motivasi intervening	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan karakteristik individu terhadap Motivasi, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dan karakteristik individu terhadap Kinerja, Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja, Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening, Terdapat pengaruh antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening.
2	(Vera Sylvia Saragi Sitio, 2024)	<i>JURNAL ILMIAH M-PROGRESS</i>	perbedaan: disiplin, kompetensi,	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja dengan motivasi sebagai

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Pengaruh disiplin, kompetensi, karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pt ardhya warehouse	<i>Vol. 14, Nomor 2 Juni 2024</i>	sampel, tempat penelitian persamaan: karakteristik individu, kinerja karyawan, motivasi intervening	variabel intervening , terdapat penagruh kompetensi terhadap kinerha dengan motivasi sebagai variabel intervening dan tidak terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.
3	(Uswatul Fitroh, Ery Teguh Prasetyo, Dody Kurniawan – 2024) Pengaruh Displin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening PT XYZ	<i>CEMERLANG : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis Vol.4, No.2 Mei 2024 p-ISSN: 2962-3596; ISSN: 2962-4797, Hal 163-178 DOI: https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i2.2647</i>	perbedaan: displin Kerja kepemimpinan , sampel, tempat penelitian persamaan: kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa; disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi; serta disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 4yang memediasi motivasi.
4	(Siti Hamidah Siregar, Bahdin Nur Tanjung, R Sabrina-2024) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel intervening	<i>MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Manajemen e-ISSN 2623-2634 Volume 7, Nomor 1, Maret 2024 http://jurnal.u msu.ac.id/index.php/MANEGGIO</i>	perbedaan: gaya kepemimpinan , budaya organisasi, sampel, tempat penelitian persamaan: kinerja pegawai, motivasi intervening	Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menunjukkan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	(Miftahul Ainun Na'im Basori, Wawan Prahiawan, Daenulhay-2021) Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera)	<i>Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JRBMT)</i> , <i>Vol. 1 (2): hh.149-157 (Nopember 2021)</i> <i>ISSN (Online) 2599-0837,</i> <i>http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM</i>	perbedaan: kompetensi karyawan, lingkungan kerja persamaan: kinerja karyawan, motivasi interveniv	bahwa motivasi dapat menjadi intervening antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan, namun hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh setelah diuji dengan variabel intervening Motivasi Kerja.
6	(Betrics Traci Runtulalo, S.L.H.V Joyce Lopian, Hendra N. Tawas-2022) Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja	<i>Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi</i> <i>Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen</i> <i>Vol 6 ,No.3, 2022: 275-290</i>	perbedaan: iklim organisasi disiplin kerja persamaan: karakteristik individu, kinerja karyawan, motivasi intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 2) variabel iklim organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, 3) variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 4) variabel karakteristik individu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, 5) variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, 6) variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 7) variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	(Herni Widiyah Nasrul , Martinus Buulolo ,Sri	<i>DIMENSI, Volume 10 Nomor 2 : 317-</i>	perbedaan: Lingkungan kerja, iklim	Hasil penelitian ini adalah: karakteristik individu berpengaruh positif dan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Langgeng Ratnasari-2021) Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	330 JULI 2021 ISSN: 2085-9996 https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms	organisasi, kompetensi persamaan: karakteristik individu, motivasi kerja	signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	(Rini & Heri Setiawan) Analisis pengaruh karakteristik pekerjaan, dan karakteristik individu terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada dosen Politeknik Negeri Sriwijaya)	<i>Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya</i> Vol.8 No. 16 Desember 2020	perbedaan: Karakteristik pekerjaan persamaan: karakteristik individu, kinerja karyawan, motivasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi. Persepsi kegunaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri komputer. Persepsi kemudahan penggunaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri komputer. Sikap, persepsi kegunaan, dan persepsi kemudahan penggunaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri komputer
9	(Dayat Ikhsan Hajati , Dwi Wahyu A , Hj. Nurul Wahyuni) Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru).	<i>Jurnal Bisnis dan Pembangunan</i> , Edisi Januari- Juni 2021 Vol 7, No. 1, ISSN 2541-187X	perbedaan: Karakteristik organisasi persamaan: Karakteristik individu & Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan besar pengaruh sebesar -21,9%, 2) karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan besar pengaruh sebesar 38,8%, 3) karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan besar pengaruh sebesar 43,3%, 4) karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
				dengan besar pengaruh sebesar 35,3%.
10	(Heni Umbu Kulli Walangara, Widuri, Aan Devianto. 2022) Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit: Studi Literatur	<i>Jurnal Keperawatan Volume 14. No. 2. Desember 2022. ISSN 23 56-265X</i>	perbedaan: - Persamaan: Motivasi kerja, Karakteristik Individu & Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja perawat di rumah sakit.
11	(Amir Hamzah – 2023) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Semen Padang	IMPACT JOURNAL: Management Business and Finance e-ISSN 3063-9794 “Volume 1 Issue 02 hal 248-254”	Perbedaan: Disiplin Kerja Persamaan: Karakteristik Individu. Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan	Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja
12	(Andri Prayetno, Jumiati Sasmita, Mida Aprillina Tarigan – 2025) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pelaku UMKM Sektor Jasa Di Kota Dumai	5304 EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akutansi Vol.4, No.3, Maret 2025 ISSN : 2828-5298 (online)	Perbedaan:	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM sektor jasa di Kota Dumai, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pelaku UMKM sektor jasa di Kota Dumai, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM sektor jasa Di Kota Dumai, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening pada pelaku UMKM sektor jasa di Kota Dumai
13	(Siti Kholifatul Jannah, Mohammad Yahya Arief, Lusiana Tulhusnah)	Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ekonomi dan	Perbedaan: Persamaan:	Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat desa dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening (Studi Kasus di Desa Bayeman, Desa Ketowan dan Desa Kedungdowo Kecamatan Arjasa Kabupaten Situbondo)	Bisnis Referensi Ilmu UNARS (SIFEBRI'S) Vol.1 ,No.1 , Agustus 2023 : 309-323		karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
14	(Rayyan Aqila Praditya, Rafie Zaidan Prayuda, Agus Purwanto)	Professional Education Studies and Operations Research Vol. 2 No. 1 (June 2025) https://www.journal-profesor.org ISSN 3047-4744	Perbedaan: Persamaan:	Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja terbaik, sementara kepemimpinan yang efektif akan mengarahkan, membimbing, dan memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk mewujudkan tujuan organisasi.
15	(Singgi Baharudin Moor, Agus Eko Sujianto)	Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 8(03), 2022, 2929-2942 https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie	Perbedaan: Persamaan:	Motivasi kerja Islami memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja secara langsung tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; motivasi kerja Islami secara tidak langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja; lingkungan kerja secara tidak langsung tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.
16	(Theresia Lounggina Luisa Peny, Isak Bainhana, Yeheskia Laazar Eshana)	Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Januari 2026, 12 (1.B), 325-351		menunjukkan bahwa telah terjadi Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpmsp) Kabupaten Alor	DOI: https://jurnal.pneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13675 p-ISSN: 2622-8327 e-ISSN: 2089-5364		Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpmsp) Kabupaten Alor, baik secara langsung maupun secara tidak langsung pada peningkatan kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Alor pada tahun 2025
17	Fauzi, A., & Nugroho, G., 2024, "The Influence of Competence on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable"	Al Qalam: Journal of Religious and Social Sciences, 18(1), 558	Perbedaan: Penelitian ini lebih menekankan pada kompetensi individu sebagai faktor utama, dengan motivasi kerja sebagai mediator. Persamaan: Keduanya menghubungkan karakteristik individu (kompetensi) dengan kinerja.	Karakteristik individu, khususnya kompetensi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediator.
18	Heni Umbu Kulli Walangara, Widuri, A. D., 2022, "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit: Studi Literatur"	<i>Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada</i> , 12(1), 26. DOI: 10.33475/jikm.v12i1.314	Perbedaan: Fokus penelitian ini pada karakteristik individu perawat di rumah sakit. Persamaan: Keduanya membahas bagaimana karakteristik individu memengaruhi	Karakteristik individu perawat, seperti keterampilan dan sikap profesional, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja di rumah sakit.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			kinerja dalam konteks pekerjaan.	
19	Ekhsan, M., 2019, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan"	<i>Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis</i> , 13(1), 1–13. DOI: 10.21107/jm.v13i1.6395	Perbedaan: Fokus penelitian ini juga mencakup disiplin kerja sebagai faktor pendukung. Persamaan: Keduanya membahas motivasi sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja.	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin kerja sebagai faktor pendukung.
20	Putra & Rosita, 2023, "Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Masa Pandemi Covid 19"	<i>Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)</i> , 12(01), 65–77. DOI: 10.35446/mankeu.v12i1.17558	Perbedaan: Penelitian ini menambahkan peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja selama pandemi. Persamaan: Keduanya menyimpulkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja.	Motivasi kerja sebagai mediator berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama saat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang demokratis.

2.3 Kerangka Pemikiran

Perbedaan karakteristik individu dapat menerangkan penyebab berbedanya kinerja karyawan yang satu dengan yang lain. Karakteristik merupakan ciri, tabiat, kebiasaan atau sifat yang membedakan seseorang dengan yang lain serta berkemampuan dalam mengarahkan tindakan seorang individu. menyatakan karakter individu adalah merupakan proses psikologi yang memengaruhi individu

dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa dan pengalaman (Azha& Lestari, 2023).

Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tergar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang memengaruhi kinerja individu.

Hal ini tentu saja dipengaruhi oleh beberapa indikator dari karakteristik terdiri dari nilai, minat, sikap, dan kemampuan (Stephen & timothy, 2022). Sifat, nilai, minat, dan kemampuan seseorang dikenal sebagai karakteristik mereka. Kondisi ini menunjukkan bahwa oranglah yang menggerakkan sumber daya yang ada dalam rangka operasi bisnis. Karakter Individu adalah perbedaan individu yang nantinya akan terbawa ke dalam dunia kerja seseorang.

Memahami karakteristik individu yang dimiliki oleh pegawai dan didukung dengan cara manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bekerja, akan memotivasi setiap pegawai untuk mencapai tujuan dan bekerja dengan produktifitas. Karakter Individu berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan (Fatah, 2022).

Motivasi atau motif adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan, semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka akan semakin kuat untuk berkembang. Motivasi adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat

seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat memengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja (Sitorus, 2020).

Hal ini diikuti dengan indikator dari motivasi yang terdiri dari 4 elemen yaitu tanggung jawab, pekerjaan yang menantang, prestasi dan pengakuan atas kinerja motivasi (Silaen, Syamsuriansyah, Chairunnisah, & Sari, 2021). Motivasi berbicara mengenai bagaimana mendorong karyawan agar memberikan seluruh kemampuannya dan keterampilannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Analisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan saling memengaruhi hal ini dapat terlihat apabila motivasi meningkat maka kinerja akan mengalami kenaikan, lalu hal ini dibuktikan pada penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan (Agustina et al., 2020).

Memahami karakteristik individu yang dimiliki oleh pegawai dan didukung dengan cara manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bekerja di setiap pegawai untuk mencapai tujuan dan bekerja dengan produktifitas. Hal ini didukung oleh penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja perawat di rumah sakit (Heni Uumbu Kulli Walangara, Widuri, 2022).

Kinerja karyawan adalah Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Affandi P, 2022).

Kinerja atau performa merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Stephen Robbin mengatakan indikator kinerja karyawan terdiri dari empat elemen yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kecepatan waktu dan kemandirian (Ekhsan, 2019).

Karyawan yang memiliki sifat yang Baik akan dimotivasi untuk bekerja lebih keras, tekun, dan bertanggung jawab. Motivasi adalah salah satu penghubung antara karakteristik seseorang dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi mendorong karyawan untuk menetapkan tujuan, berusaha mencapainya, dan meningkatkan produktivitas kerja mereka. Karyawan memiliki kemungkinan lebih besar untuk bekerja dengan tingkat motivasi yang lebih tinggi (Ekhsan, 2019).

2.4 Hipotesis

Rumusan hipotesis berdasarkan perumusan dan tujuan penelitian yang disebutkan sebelumnya adalah sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Karakteristik Individu Karyawan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan Rumah Sakit Umum KMC Luragung.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan Karakteristik Individu Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Rumah Sakit Umum KMC Luragung.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Rumah Sakit Umum KMC Luragung.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada karyawan Rumah Sakit Umum KMC Luragung.