

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Teori Atribusi

Teori atribusi adalah teori yang menjelaskan sebab dari berbagai perilaku yang menimpa seseorang. Menurut Robbins dan Judge (2017:211), teori atribusi menunjukkan bahwa saat kita mengamati perilaku individu, kita pasti akan menerka apakah perilaku tersebut disebabkan oleh faktor internal atau eksternal.

Robbins dan Judge (2017:211) mengungkapkan bahwa penentuan apakah perilaku disebabkan secara internal atau eksternal dipengaruhi oleh tiga faktor berikut ini:

- a. *Distinctiveness* (kekhususan) merujuk pada apakah seorang individu memperlihatkan perilaku yang berbeda di situasi yang berbeda. Apabila perilaku dianggap biasa maka perilaku tersebut disebabkan secara internal. Sebaliknya, apabila perilaku dianggap tidak biasa maka perilaku tersebut disebabkan secara eksternal.
- b. *Consensus* (konsensus) merujuk pada apakah setiap individu yang menghadapi situasi yang serupa akan merespon dengan cara yang sama. Kalau responnya sama, maka perilaku menunjukkan konsensus. Apabila konsensus rendah, maka perilaku tersebut disebabkan secara internal. Sebaliknya, apabila konsensus tinggi maka perilaku tersebut disebabkan secara eksternal.
- c. *Consistency* (konsistensi) merujuk pada apakah individu selalu merespons dalam cara yang sama. Semakin konsisten perilaku, maka perilaku tersebut disebabkan secara internal. Sebaliknya, semakin tidak konsisten perilaku, maka perilaku tersebut disebabkan secara eksternal.

Selanjutnya, teori atribusi menjadi acuan penelitian ini sebab variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian selaras dengan teori atribusi ini, yaitu karakteristik pekerjaan, kompetensi dan kinerja karyawan serta memberikan makna sebagai referensi dalam mengamati perilaku sikap dan karakter yang dimiliki karyawan dari penelitian yang dilakukan ini.

2.2 Karakteristik Pekerjaan

2.2.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik Pekerjaan merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

Menurut Elbadiansyah (2019:41) karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan.

Bedasarkan kesimpulan para ahli bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu kaitan dengan pekerjaannya dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang jelas, tanggung jawab, dan kebebasan dalam menyelesaikan tugas yang mana dapat berdampak pada kepuasan terhadap pekerjaannya.

2.2.2 Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan

Menurut Farida (2017:48) menyatakan bahwa setiap pekerjaan mempunyai pertimbangan antara lain:

1. Otonomi, merupakan suatu pekerjaan yang proses pengerjaannya dilaksanakan dengan memberikan kebebasan dalam merencanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara bertanggung jawab.
2. Variasi pekerjaan, merupakan variasi tugas dapat menimbulkan kebosanan sehingga berakibat kepada pekerjaan dan kesalahan-kesalahan kerja. Sehingga variasi pekerjaan merupakan metode atau keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan, keterampilan dan variasi tugas- tugas yang telah dibebankan.
3. Identitas tugas, merupakan suatu kegiatan karyawan dalam melakukan perencanaan dalam melaksanakan tugas dengan memahami prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.

4. Umpan balik, merupakan suatu tingkat yang dirasakan karyawan setelah melakukan pekerjaan apakah mendapatkan umpan balik dari hasil tersebut berupa pengetahuan yang mengacu pada pekerjaan. Umpan balik dapat muncul dari beberapa sumber baik itu pekerjaan, atasan serta rekan kerja.

2.2.3 Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins dan Judge (2015:125) memaparkan bahwa karakteristik pekerjaan terdiri dari lima indikator yaitu:

- a. Keanekaragaman keterampilan (*Skill Variety*): banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Semakin banyak ragam keterampilan yang digunakan, semakin kurang membosankan suatu pekerjaan.
- b. Identitas tugas (*Taks Identity*) : tingkat sampai dimana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh proses bagian pekerjaan yang diidentifikasi.
- c. Signifikansi tugas (*Task Significance*) : tingkat menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut, kemerdekaan, serta keleluasaan yang substansial sampai dimana pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain.
- d. Otonomi (*Autonomy*) : tingkat sampai dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan individu dalam merencanakan pekerjaan.
- e. Umpan balik (*Feedback*) : adalah tingkat sampai dimana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seseorang individu mendapat informasi yang jelas dan terkait dengan keefektifan kerjanya.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

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. Wibowo (2016, p.271)

McClelland (Simanjuntak, 2022) mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*. Rivai (2015, p.230)

2.3.2 Karakteristik Kompetensi

Wibowo (2016, p.273) kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu:

1. Motif

Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2. Sifat

Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.

3. Konsep Diri

Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

4. Pengetahuan

Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

5. Keterampilan

Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

2.3.3 Faktor-Faktor Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016:283-286) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi dalam diri seseorang, yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi, berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termaksud banyak faktor yang di antaranya sulit berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan

dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam aktivitas seperti perekrutan dan seleksi karyawan, pengambilan keputusan, dan sebagainya.

2.3.4 Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky (Fatmah, 2017), yaitu:

1. Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

2. Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

3. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

4. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

5. Motivasi kerja (*motives*)

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Hasibuan (Rozalia, 2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya. Selanjutnya teori menurut Mangkunegara (Hartiningih, 2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. kinerja karyawan dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sumber daya yang digerakan atau dijalankan karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

2.4.1 Pengukuran Kinerja Karyawan

Hartiningih (2017) lebih lanjut menjelaskan terdapat dua kriteria pengukuran performansi atau kinerja karyawan, yaitu:

1. Pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation*). Dalam kriteria pengukuran ini, tujuan organisasi ditetapkan oleh pihak manajemen atau kelompok kerja, kemudian karyawan dipacu dan dinilai performanya berdasarkan seberapa jauh karyawan mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Kriteria pengukuran ini mengacu pada konsep *Management By Objective (MBO)*. Keuntungannya adalah adanya kriteria-kriteria dan target

kinerja yang jelas dan secara kuantitatif dapat diukur. Namun demikian, kelemahan utama adalah dalam praktik kehidupan organisasi, banyak pekerjaan yang tidak dapat diukur secara kuantitatif sehingga dianggap mengabaikan dimensi-dimensi kinerja yang sifatnya non kuantitatif.

2. Pengukuran berdasarkan perilaku (*behavior-based performance evaluation*). Pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi.

2.4.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian, sehingga harus diperhitungkan dan dipertimbangkan dengan wajar. Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja/keragaannya. Penilaian kinerja sering disebut juga dengan pemberian peringkat pada karyawan melalui peninjauan, evaluasi, dan penilaian hasil kerja.

a. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan secara umum memberikan berbagai manfaat bagi kedua pihak yaitu organisasi maupun karyawan. Berikut penilaian kinerja karyawan yang perlu diketahui:

1. Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
2. Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.

3. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya *feedback/reward* bagi karyawan yang berprestasi.

4. Menghargai setiap kontribusi.

5. Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan.

b. Proses Penilaian Kinerja

Pada penerapannya, penilaian kinerja memiliki berbagai tahapan yang harus dilakukan. Hal ini dikarenakan penilaian kinerja merupakan suatu proses yang selalu kontinyu dan tidak bersifat temporer. Adapun proses penilaian kinerja terhadap karyawan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Pekerjaan

Hal yang dilakukan pertama kali dalam penilaian kinerja karyawan adalah melakukan analisis pekerjaan. Proses analisis ini dapat dimulai dari analisis jabatan/posisi. Dengan mengetahui posisi seorang karyawan maka akan lebih mudah menjabarkan jenis pekerjaannya, tanggung jawab yang diemban, kondisi kerja, dan berbagai program dan kegiatan yang dilakukan. Analisis pekerjaan ini sangatlah penting dalam penilaian kinerja karena menjadi dasar bagi penentuan standar dan evaluasi. Dan dalam menganalisis pekerjaan sangat dibutuhkan sistem informasi manajemen yang baik.

2. Standar kinerja

Penentuan standar kinerja digunakan untuk mengkomparasikan antara hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan. Melalui perbandingan ini maka dapat diidentifikasi apakah kinerja karyawan sudah sesuai dengan target yang diinginkan atau tidak. Dalam hal ini standar kinerja harus ditulis secara spesifik dan mudah dipahami, realistis, dan terukur.

3. Sistem Penilaian Kinerja

Secara umum terdapat empat sistem atau metode penilaian kinerja karyawan. Pertama adalah *Behaviour Appraisal System* atau penilaian kinerja yang didasarkan atas penilaian tingkah laku. Kedua, *Personel/Performer Appraisal System* atau penilaian kinerja yang

didasarkan atas ciri dan sifat individu karyawan. Ketiga, *Result-Oriented Appraisal System* atau penilaian kinerja berdasarkan hasil kerja. Keempat, *Contingency Appraisal System* atau penilaian kinerja atas dasar kombinasi beberapa unsur : ciri, sifat, tingkah laku, dan hasil kerja. Contoh penilaian kinerja karyawan sebenarnya mudah ditemukan pada perusahaan yang sudah *settle* secara manajemen dan masing-masing perusahaan memiliki metode penilaian kinerja tersendiri.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Karyawan

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:13), ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (*Abiliy*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari Kemampuan potensi (IQ) dan Kemampuan reality (knowledge+skill).

Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted*, dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasi mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja karyawan, menurut Robbins (Musafa, 2017), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak lepas dari penelitian-penelitian terdahulu sebelumnya yang telah dilakukan sehingga menjadikan sebagai acuan atau pedoman dalam melakukan penelitian ini. Selain itu Penelitian terdahulu bertujuan untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini.

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No.	Nama Penelitian	Judul dan Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Rizal Ahmad, dkk	Pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat (2019)	Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitra	Perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel (X2) yaitu disiplin kerja.	Sebagai referensi dan acuan pada penelitian ini.

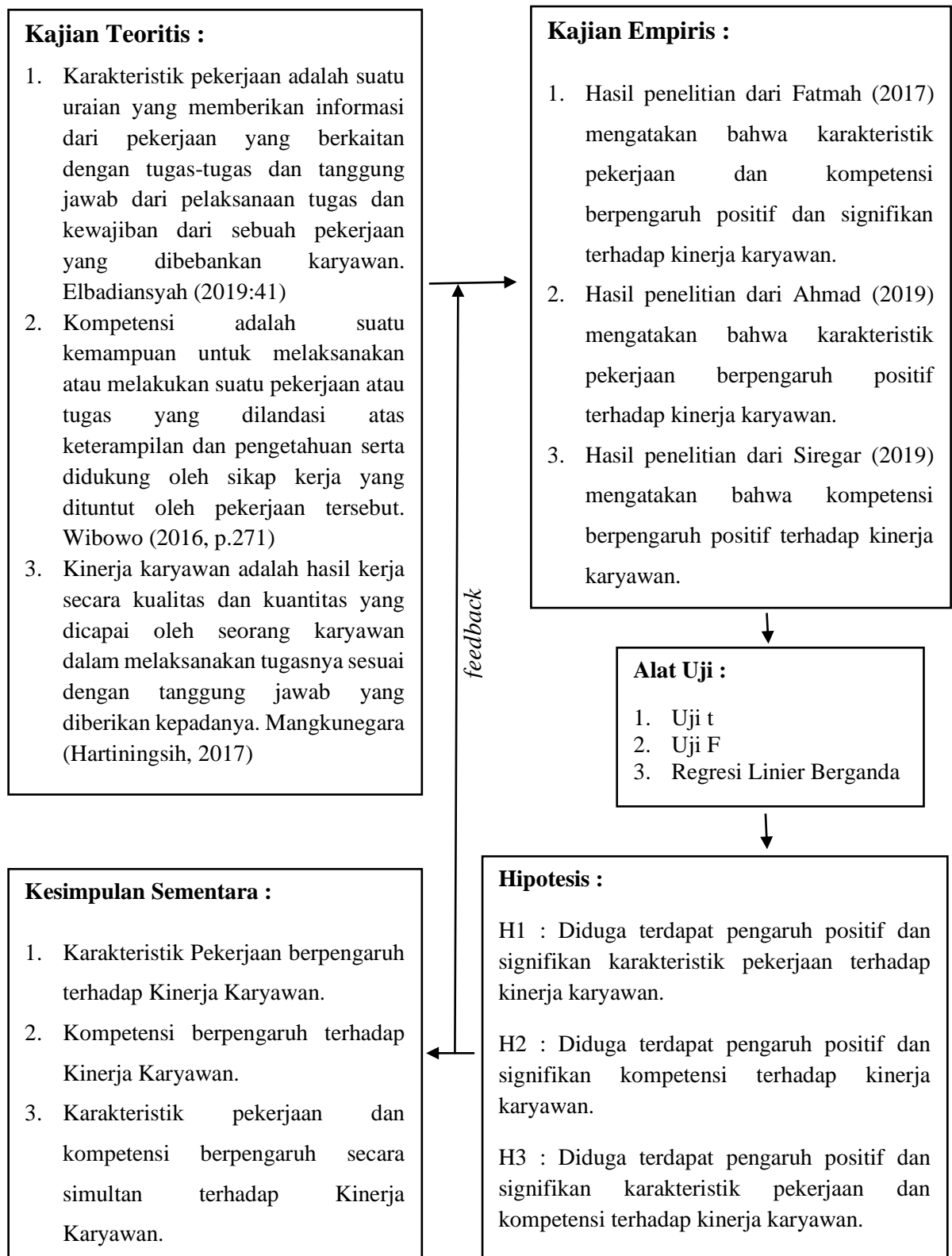
No..	Nama Penelitian	Judul dan Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
			Niaga Sejati Jaya Langkat. Karakteristik pekerjaan dan disiplin kerjasecara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Niaga Sejati Jaya Langkat.		
2.	Dinda Fatmah	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto (2017)	Karakteristik pekerjaan dan kompetensi karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut: Pertama, terdapat pengaruh positif signifikan karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan. Kedua, terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Ketiga, terdapat pengaruh positif karakteristik pekerjaan dan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Perbedaan dalam penelitian terletak pada subjek Penelitiannya (CV)	Sebagai referensi dan acuan pada penelitian ini.
3.	Beni Agus Setiono	Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu,	Budaya organisasi (X1), karakteristik individu (X2) dan karakteristik pekerjaan (X3) berpengaruh secara	Perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada variabel (X1)	Sebagai referensi dan acuan pada penelitian ini.

No.	Nama Penelitian	Judul dan Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
		Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo III Surabaya (2018)	signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya	yaitu budaya organisasi, dan variabel (X2) yaitu karakteristik individu.	
4.	Annisa Putri Soetrisno	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung) (2018)	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.	Perbedaan dengan penelitian ini hanya terdapat variabel X1 dan variabel Y.	Sebagai referensi dan acuan pada penelitian ini.
5.	Prof. Dr. Havidz Aimal, dkk.	<i>Model of Employee Performance: Competence Analysis and Motivation (Case Study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center) (2017)</i>	<i>Competence has a significant and positive effect on employees of PT Bank Bukopin Head Office. work motivation has a significant and positive effect on the performance of PT bank Bukopin head office employees. simultaneously competence and motivation have a positive effect on performance.</i>	Perbedaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel (X2) yaitu motivasi kerja.	Sebagai referensi dan acuan pada penelitian ini.
6.	Caroline Mino & Professor Peter K'Obonyo	<i>The Relationship Between Job Characteristics and Employee Performance: A Review (2018).</i>	<i>Job characteristics related to employee welfare and performance. The amount of satisfaction with social life is hypothesized to affect the relationship between job characteristics and health</i>	Perbedaan pada penelitian ini adalah mencari tahu hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kinerja karyawan.	Sebagai referensi dan acuan pada penelitian ini.

No.	Nama Peneliti	Judul dan Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
7.	Tristiana rijanti, dkk	<i>The influence of competence and job characteristics on performance with motivation as mediating variabel at regional finance agency of Tegal City. (2017)</i>	<i>Competence has a significant positive effect on motivation. Job characteristics have a significant positive effect on motivation. Competence has a significant positive effect on performance. Job characteristics have a significant positive effect on performance. Motivation is not proven to have an effect on performance. Motivation is not proven as a mediating variable of the effect of Competence and Job Characteristics on Performance</i>	Penelitian ini menjadikan motivasi sebagai variabel mediasi dalam mencaritahu pengaruh kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.	Sebagai referensi dan acuan pada penelitian ini.

2.6 Kerangka Pemikiran

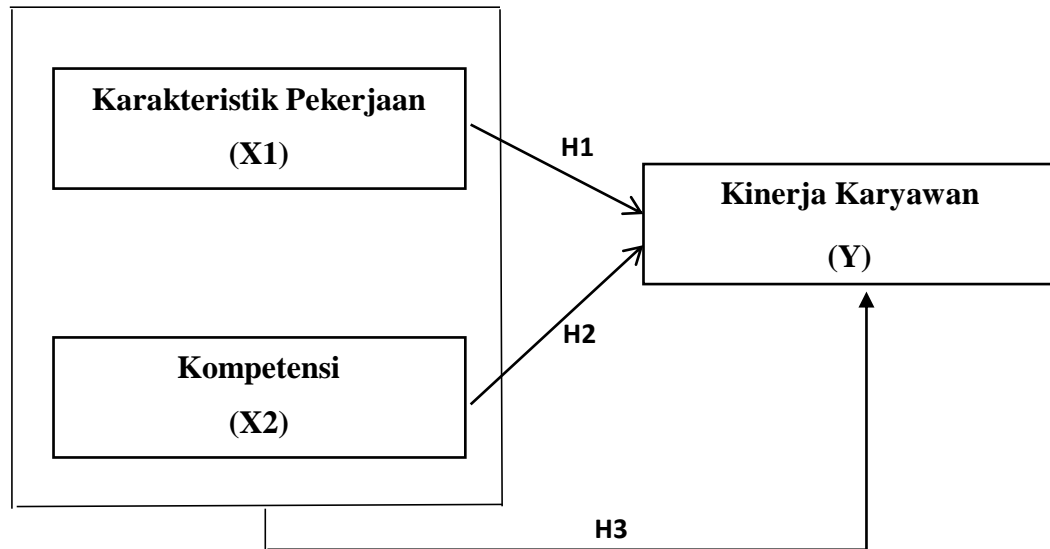
Berikut dibawah gambar dari kerangka pemikiran pada penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teori diatas maka kerangka penelitian antara karakteristik dan kompetensi terhadap karyawan adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

Berdasarkan gambar 2.2 Kerangka Penelitian, dapat dijelaskan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompetensi mempengaruhi Kinerja Karyawan.

2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah dugaan yang belum terbukti atau dugaan tersebut masih bersifat tentatif. Dugaan tersebut menjelaskan mengenai fakta ataupun fenomena, dan kemungkinan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

2.8.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik Pekerjaan merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

Menurut Elbadiansyah (2019:41) karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas

dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian (Ahmad, 2019) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Dan hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian (Fatma, 2017) yang mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan karakteristik pekerjaan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adanya hubungan karakteristik pekerjaan dengan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan sehingga hasil kinerja yang akan dicapai juga menjadi baik.

H1 : Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung

2.8.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

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. Wibowo (2016, p.271). Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Siregar, 2019) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Dan hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Soetrisno, 2018) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan, dalam meningkatkan kinerja diperlukan kompetensi yang memadai. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang

karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja karyawan dapat meningkat.

H2 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung

2.8.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Mahayanti & Sriathi (2017) mendefinisikan karakteristik pekerjaan adalah jumlah tanggung jawab, variasi tugas serta pekerjaan yang mempunyai karakteristik di mana orang mendapatkan kepuasan. Rasa puas atas pekerjaan tersebut akan memotivasi setiap orang dari pada rasa tidak puas. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang mana adalah landasan dari aktifitas pekerjaan serta desain pada kepuasan kerja mempunyai peran penting guna kesuksesan serta keberlanjutan perusahaan.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).

Hasil penelitian diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fatma 2017) bahwa karakteristik pekerjaan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian karakteristik pekerjaan yang sesuai dan kompetensi yang dimiliki setiap karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung perlu memperhatikan faktor karakteristik pekerjaan dan kompetensi karena dapat mendukung kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

H3 : Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.