

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2015:3) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengoorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Semula SDM merupakan terjemahan dari “ *human resources*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*”(tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarkan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Menurut Sutrisno (2015:3) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersediannya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai dkk (2015:13) Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu :

a. Fungsi manajerial

- 1) Perencanaan (planning)
- 2) Pengorganisasian (organizing)
- 3) Pengarahan (directing)
- 4) Pengendalian (controlling)

b. Fungsi Operasional

- 1) Pengadaan tenaga kerja (SDM)
- 2) Pengembangan
- 3) Kompensasi
- 4) Pengintergrasian
- 5) Pemeliharaan

2.2 Karakteristik individu

2.2.1 Pengertian Disiplin

Menurut Rivai dkk(2015:599) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat

dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hasibuan (2015:193)

Menurut Hamali (2016:214) Karakteristik individu adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

2.2.2 Bentuk-bentuk disiplin

Menurut Rivai dkk (2015:599) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut karakteristik individu yaitu :

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu

Faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu adalah Sutrisno (2015:89) :

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tindakan pelanggaran yang dibuatnya.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidaknya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

- 1) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka
- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan bekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.2.4 Indikator Karakteristik individu

Indikator kedisiplinan menurut Hasibuan (2015:194) adalah sebagai berikut :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan pantauan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, kedisiplinan baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan, dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.3 Karakteristik Individu

2.3.1 Pengertian Karakteristik Individu

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar saat organisasi dapat tetap eksistensi. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang bermacam macam antara yang

satu dengan yang lainnya. Menurut Sopiah (2013:11), karakteristik individu adalah “ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap”. Sedangkan menurut Desyinta, Dkk (2019:4) karakteristik individu adalah “ciri khas yang ditunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang baik dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu”.

Menurut Simatupang (2021:118) untuk mendapatkan manajemen sumber daya yang berhasil keberadaan karakter individu para pegawai di harapkan menjadi motor penggerak organisasi. Karakter individu merupakan hal yang nyata karena setiap karyawan memiliki bentuk dari karakter yang berbeda. Karakter individu dapat memberikan kontribusi yang sangat besar pencapaian tujuan dari badan atau organisasi. Karakteristik individu dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari 1) pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, 2) sikap serta motivasi. Dengan adanya keberagaman individu akan dapat mendorong menimbulkan rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan hasil kerjanya.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seseorang individu yang mempunyai sifat dan ciri khas yang ditunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tugas atau memecahkan masalah berbeda dalam memenuhi kebutuhan.

2.3.2 Ciri-ciri Karakteristik Individu

Menurut Sopiah (2013:14) Ciri ciri yang melekat pada individu antara lain:

a. Umur

Dalam banyak kasus, secara empiris terbukti bahwa umur menentukan perilaku seorang individu. Umur juga menentukan kemampuan seseorang untuk bekerja, termasuk bagaimana dia merespons stimulus yang dilancarkan individu/ pihak lain.

b. Jenis kelamin

Pada hakikatnya Tuhan menciptakan laki-laki dan perempuan berbeda, Tuhan juga memberikan peran, tugas, dan tanggung jawab yang berbeda antara laki-laki dan perempuan di lingkungan keluarga. Secara fisik laki-laki dan perempuan juga berbeda. Karena kodratnya, karyawan wanita lebih sering tidak masuk kerja dibanding laki-laki. Misalnya karena hamil, melahirkan, dll. Walaupun demikian karyawan wanita memiliki sejumlah kelebihan dibanding karyawan laki-laki. Karyawan wanita cenderung lebih rajin, disiplin, teliti dan sabar.

c. Status perkawinan

Karyawan yang sudah menikah dengan karyawan yang belum tidak menikah akan berbeda dalam memaknai suatu pekerjaan. Begitu juga dengan tingkat disiplin kerja. Karyawan yang sudah menikah menilai pekerjaan sangat penting karena dia sudah memiliki sejumlah tanggung jawab sebagai kepala keluarga.

d. Jumlah tanggungan

Beberapa hasil penelitian menyimpulkan bahwa semakin banyak jumlah tanggungan dalam keluarga seorang karyawan, maka tingkat absensi akan semakin tinggi. Ada sejumlah alasan untuk tidak hadir di tempat kerja bagi karyawan yang sudah berkeluarga dan memiliki cukup banyak tanggungan. Jumlah tanggungan juga ikut menentukan tingkat produktivitas kerja seorang karyawan.

e. Masa kerja

Belum ada bukti yang menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja maka tingkat produktivitasnya akan meningkat. Namun demikian banyak penelitian yang menyimpulkan bahwa semakin lama seorang karyawan bekerja, semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

2.3.3 Indikator karakteristik individu

Menurut Thoha (2012:35) dalam Hidayat dan Cavorina (2017:340) menyatakan bahwa, karakteristik individu meliputi kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, pengharapan.

a. Kemampuan

Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya.

b. Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertanyaan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada didalam diri.

Setiap pekerjaan pasti memiliki motif tertentu, salah satunya adalah terpenuhinya kebutuhan individu.

c. Kepercayaan

Kepercayaan adalah hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan dan keyakinan dan kebenaran, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepercayaan adalah derajat dimana seseorang menaruh sikap positif terhadap keinginan baik.

d. Pengalaman

Pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, semakin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, semakin singkat masa kerja, semakin sedikit pengalaman yang diperoleh.

e. Pengharapan

Pengharapan adalah suatu keyakinan atau kemungkinan bahwa suatu usaha atau tindakan tertentu akan menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengharapan adalah suatu keyakinan bahwa usaha/tindakan yang sudah dilakukan akan menghasilkan prestasi tertentu.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dalam organisasi merupakan suatu jawaban berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2015:67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya.

2.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Rivai dkk (2015:408), suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu :

- a. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM dimasa yang akan datang.
- b. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu pegawainya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan ketrampilan untuk perkembangan karier

dan memperkuat kualitas hubungan antarmanajer yang bersangkutan dengan pegawainya.

2.4.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016:188) adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuannya tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya, dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan mempermudah pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

e. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

f. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i. Disiplin kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Karakteristik individu

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Sedarmayati dalam Widodo (2015:134) untuk mengukur kinerja individu karyawan dapat dilihat dari faktor sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja, hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- b. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.
- c. Perilaku, sikap dan tingkah laku karyawan yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
- d. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengembalian keputusan, dan penentuan prioritas.

2.4.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bangun (2015:233) suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketetapan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama

yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

b. Kualitas pekerjaan

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

c. Ketepatan waktu

Sesuatu pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran pegawai selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.

e. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai sangat dibutuhkan.

2.5 Hubungan Karakteristik individu Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

2.5.1 Hubungan Karakteristik individu Terhadap Kinerja

Menurut Rivai dkk (2015: 598) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Seorang yang sehat dan kuat biasanya pun mempunyai disiplin yang baik, dalam arti ia mempunyai keteraturan di dalam menjaga dirinya teratur kerja, teratur makan, tertib olahraga, dan tertib dalam segala hal. Menurut Widodo (2015:133) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu.

2.5.2 Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Kinerja menurut Widodo (2015:131) adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Menurut Robbins (2012) dalam Ulfah dan Ngongo (2018:131) karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada

pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja dan hal tersebut akan membentuk kinerja pegawai.

2.6 Penelitian Sebelumnya

Tabel 1
Penelitian Sebelumnya

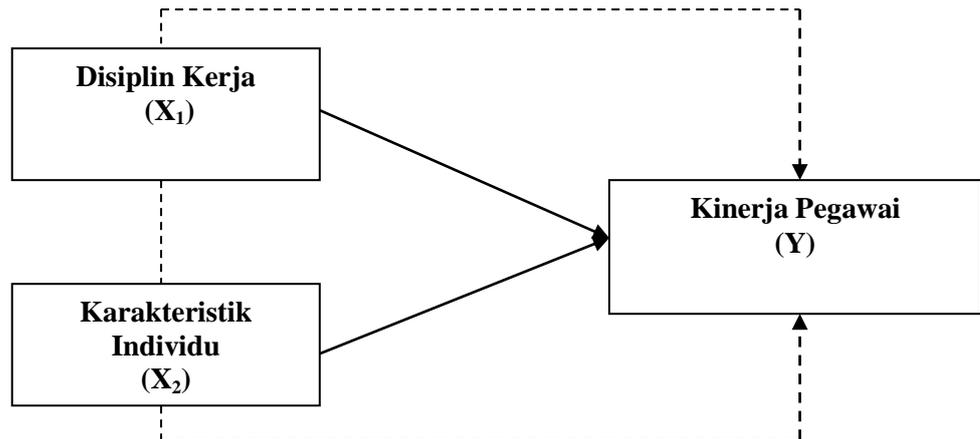
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Sudung Simatupanga, Novita Butarbutarb dan Vivi Candra	Karakteristik individu, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Volume 12, Issue 2, 01 June 2021, Pages. 278-294 Tahun 2021	Alat analisis menggunakan regresi sederhana dan berganda. Hasil penelitian bahwa karakteristik individu dan karakteristik individu memiliki pengaruh positif baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Pematangsiantar. Karakteristik individu dan karakteristik pegawai untuk selalu membangun semangat dalam bekerja terutama yang bekerja dalam bidang pelayanan publik, karena karakteristik individu sangat berperan dalam kehidupan dan kesinambungan organisasi yang tercipta dari karakteristik individu dari para pegawai itu sendiri.	Variabel X_1 dan X_2 Variabel Y Tahun Penelitian	Tempat Penelitian Metode Analisis Alat Analisis
2	Ni Luh Putu Jeni, Luh Kadek Budi	Pengaruh Karakteristik Individu,	Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa	Variabel X_1 dan X_2 Variabel Y	Tempat Penelitian Tahun Penelitian

	Martini dan Yenny Verawati	Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. Tahun 2019	variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel karakteristik pekerjaan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta variabel karakteristik individu juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun besar pengaruh variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap variabel kinerja pegawai adalah 92,6% sedangkan sisanya 7,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.	Metode Analisis Alat Analisis	
3	Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti	Pengaruh Karakteristik individu Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 2016 Vol. 9. No. 2	Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel karakteristik individu. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab	Variabel X ₁ dan X ₂ Variabel Y Metode Analisis Alat Analisis	Tempat Penelitian Tahun Penelitian

			yang tinggi.		
4	Christian Fetryo Pundika	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik individu Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten OKU	Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil analisis secara parsial dan simultan ada pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten OKU. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.947. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh lingkungan kerja dan Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai sebesar 94,7% sedangkan sisanya 6,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kepribadian dan kepemimpinan (Kasmir, 2016:188).	Variabel X_2 Variabel Y Metode Analisis Alat Analisis	Variabel X_1 Tempat Penelitian Tahun Penelitian

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada judul yang penulis ajukan, maka terdapat tiga variabel yaitu Karakteristik individu (X_1) dan Karakteristik Individu (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). dengan demikian, kerangka berpikir dapat diilustrasikan sebagai berikut :



Keterangan:
—— : Parsial
-----: Simultan

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2015:93). Hipotesis dalam penelitian ini adalah “diduga ada Pengaruh Karakteristik individu Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Kabupaten OKU Selatan secara parsial dan simultan”.