

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1**  
**Penelitian-penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Yuda Alfian (2018)	Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan)	Kepribadian, Kompetensi dan Kinerja Karyawan	analisis regresi linier	secara simultan kedua variabel bebas yaitu Kepribadian Karyawan dan Kompetensi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Secara Parsial masing-masing kedua variabel bebas yaitu Kepribadian Karyawan dan Kompetensi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2	Nursangadah (2017)	Pengaruh kompetensi dan kepribadian terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional (studi pada balai diklat keagamaan semarang)	Kompetensi, kepribadian, kinerja dan komitmen organisasional	analisis Jalur	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Lanjutan Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
3	<b>Martinus Ridi</b> (2016)	analisis pengaruh kompetensi dan kepribadian terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit umum daerah sekadau dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening	Kompetensi, kepribadian, kinerja pegawai dan komitmen organisasional	analisis Jalur	kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, kepribadian berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasional memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai pada RSUD Sekadau
4	Yohana E P Tarigan (2016)	Pengaruh kepribadian, kompetensi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP london sumatera medan	kepribadian, kompetensi, semangat kerja dan kinerja karyawan	analisis regresi linier	kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan serta kepribadian, kompetensi, dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. pada PT.PP London Sumatera Medan.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Kepribadian

#### 1. Pengertian Kepribadian

Menurut (Dorland, 2002) Kepribadian merupakan pola khas seseorang dalam berpikir, merasakan dan berperilaku yang relatif stabil dan dapat diperkirakan. Menurut (Weller, 2005) Kepribadian juga merupakan jumlah total kecenderungan bawaan atau hereditas dengan berbagai pengaruh dari lingkungan serta pendidikan, yang membentuk kondisi kejiwaan seseorang dan mempengaruhi sikapnya terhadap kehidupan. Kepribadian merupakan organisasi yang dinamis dalam sistem psikofisiologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungan, atau dengan kata lain kepribadian merupakan keseluruhan cara dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain.

Menurut Gordon Allport dalam Judge, (2013) kepribadian adalah “jumlah total dari cara-cara seseorang individu bereaksi atas dan berinteraksi dengan orang lain”. Sedangkan menurut Siagian, (2014) “kepribadian merupakan salah satu aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini karena kepribadian merupakan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain”. Dengan karyawan memiliki kepribadian yang baik menjadikan karyawan untuk bersifat bijak terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Karyawan yang memiliki kepribadian yang

baik akan menghargai setiap pengalaman yang didapat dalam pekerjaannya, melakukan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dan akan bersifat bersahabat dengan rekan kerja agar segala tugas dapat terselesaikan sesuai dengan harapan organisasi dan karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan kepribadian adalah sifat seseorang yang dapat diukur yang ditampilkan oleh individu kepada orang lain.

## 2. Dimensi Kepribadian

Menurut Robbins dan Judge, alih bahasa Diana Angelica, (2007) merumuskan kelima dimensi kepribadian yaitu :

- a. *Conscientiousness* (Kemampuan untuk mendengarkan suara hati).
- b. *Extraversion* (Ekstroversi). Dimensi ini mencakup tingkat kesenangan individu akan hubungan.
- c. *Emotional stability* (Stabilitas emosi). Dimensi ini membuka jalan bagi kemampuan individu untuk bertahan terhadap stres
- d. *Openness to experience* (Keterbukaan akan pengalaman). Dimensi ini mengukur kisaran minat dan kekaguman individu terhadap hal baru
- e. *Agreeableness* (Kemampuan untuk bersepakat). Dimensi ini merujuk ke kecenderungan individu untuk tunduk ke yang lain.

Kepribadian adalah pola menyeluruh semua kemampuan, perbuatan serta kebiasaan-kebiasaan seseorang baik jasmani, mental, rohani, emosional maupun yang sosial". Semuanya ini telah ditata dalam

caranya yang khas di bawah beraneka pengaruh dari luar. Pola ini terwujud dalam tingkah lakunya dalam usahanya menjadi manusia sebagaimana dikehendakinya (Ujam Jaenudin, dan Adang Hambali, 2015)

### 2.2.2 Kompetensi Kerja

#### 1. Pengertian Kompetensi Kerja

Kompetensi seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2012).

Kompetensi adalah sifat yang di bawa sejak lahir yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson, 2012). Menurut Robbins (2010), Kompetensi adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Menurut Gondokusumo (2009) Kompetensi terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan.

Kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (Boyatzis dalam Hutapea dan Thoha, 2008). Kompetensi karyawan merupakan salah satu sumber keunggulan organisasi dalam aktivitasnya.

Berdasarkan pendapat di atas Kompetensi kerja merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Menurut Hersey dan Blanchard (2006) mengemukakan ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, antara lain :

- a. Kemampuan Teknis (*Technical Skill*) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan *training*.
- b. Kemampuan hubungan antar manusia (*Social Skill*) meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- c. Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill*) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh.

## 2. Dimensi Kompetensi Kerja

Dalam penelitian ini Dimensi kompetensi oleh Hersey dan Blanchard (2006) yang terdiri dari :

- a. Kemampuan Teknis (*Technical Skill*) dengan indikator kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan *training*.
- b. Kemampuan hubungan antar manusia (*Social Skill*) dengan indikator kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- c. Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill*) dengan indikator kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh.

### 2.2.3 Kinerja Karyawan

#### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Gibson, et al dalam Riyadi, (2013) menyatakan bahwa “kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi”..

Mangkunegara, (2009) “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan

waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu”.dan menurut Nurlatifah, (2010) kinerja “merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

## 2. Indikator-indikator kinerja karyawan

Menurut Pasolong (2010) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik.Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Menurut Fadel (2009) indikator kinerja pegawai yaitu:

- a. Pemahaman atas tupoksi, dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Inovasi, memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan..



- c. Kecepatan kerja Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
- d. Keakuratan kerja Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang
- e. Kerjasama Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

### **2.3 Pengaruh Antar Variabel**

#### **1. Pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai**

Kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individu pada perilaku seseorang (Feist & Gregory Feist, 2013). Pada dasarnya, kepribadian adalah suatu karakteristik mental yang membentuk identitas suatu individu. Suatu organisasi terdiri dari berbagai macam individu yang beragam. Perbedaan tersebut merupakan tantangan bagi manager dan semua pihak di suatu organisasi dalam mengambil tindakan yang tepat untuk mendukung kelancaran tugas mereka sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian Yuda Alfian (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel bebas yaitu Kepribadian Karyawan dan Kompetensi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Secara Parsial masing-

masing kedua variabel bebas yaitu Kepribadian Karyawan dan Kompetensi Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## **2. Pengaruh Kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai**

Kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (Boyatzis dalam Hutapea dan Thoha, 2008:4). Kompetensi karyawan merupakan salah satu sumber keunggulan organisasi dalam aktivitasnya. Berdasarkan penjelasan tentang kompetensi dapat disimpulkan bahwa suatu perusahaan harus mampu untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi karyawannya. Meningkatnya kompetensi kerja para karyawan tentu akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Penelitian Nursangadah (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja.

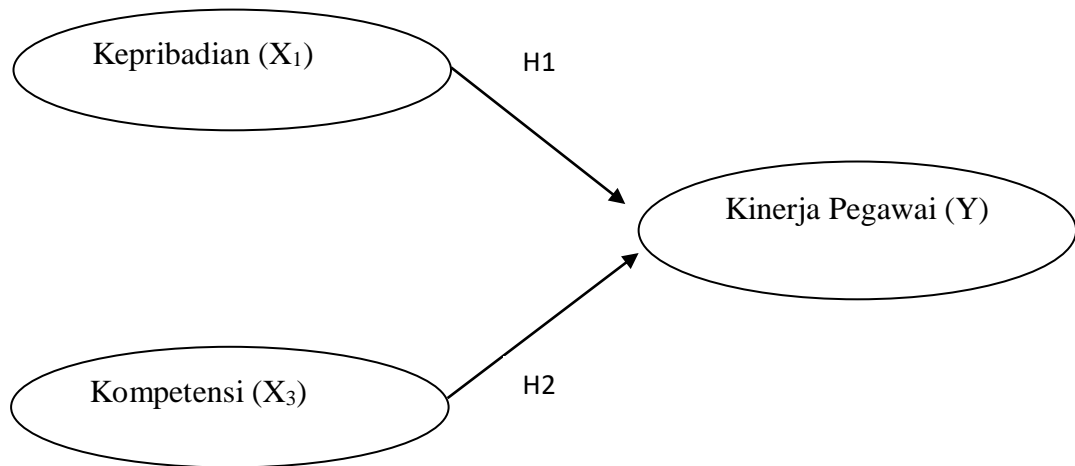
### **2.4 Kerangka konseptual**

Kepribadian merupakan hal penting yang mempengaruhi perilaku kerja. Kepribadian dapat mendorong ke suatu perilaku yang diinginkan. Hal ini dinyatakan melalui sikap dan mempunyai arti yang penting dalam perilaku organisasional, karena karyawan yang sikapnya positif terhadap pekerjaannya cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang sikapnya netral atau negatif terhadap pekerjaannya. Organisasi memperhatikan kepribadian terutama karena mereka ingin mencocokkan

individu-individu dengan jabatan-jabatan tertentu. Berdasarkan pernyataan menyatakan Robbins (2012) mendefinisikan kepribadian sebagai organisasi dinamis dalam sistem psikologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya

Kompetensi pegawai yang tinggi merupakan sikap profesional dalam melaksanakan tugas pokoknya. Seorang pegawai atau karyawan harus memiliki kompetensi sesuai standar yang sudah ditentukan untuk memperoleh predikat profesional tersebut. “Seseorang dianggap profesional tidak cukup hanya dengan memiliki ijazah akademik saja, tetapi harus memenuhi standar kompetensi yang dapat dipertanggung jawabkan dan dapat diuji tingkat kompetensinya kompetensinya” (Supriyanto dalam Yusuf, 2009). Pegawai dapat menunjukkan eksistensinya dan perannya dalam memberikan layanan sebaik mungkin kepada masyarakat. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, maka pegawai hendaknya selalu berupaya memberikan layanan yang terbaik. Agar terwujud layanan prima di instansi maka pegawai hendaknya memiliki kompetensi, yaitu memiliki ilmu pengetahuan tentang pekerjaan yang dijalani, ketrampilan, dan sikap yang baik dalam memberikan pelayanan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang kami tulis di depan dan landasan teori maka dapat dijelaskan kerangka konseptual sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu :

- H 1. Diduga ada pengaruh secara signifikan kepribadian terhadap kinerja.
- H 2. Diduga ada pengaruh secara signifikan kompetensi terhadap kinerja.