

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

1. Pengertian Kinerja

Definisi kinerja selalu dihubungkan dengan masalah produksi dan hasil kerja yang berorientasi pada hasil yang didapat. Kinerja atau *performance* didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh individu atau tim dalam mencapai target atau sasaran yang telah dirumuskan dalam waktu tertentu (Mulyadi, 2007).

Berdasarkan penjelasan Riniwati (2016), beberapa kesimpulan mengenai definisi kinerja yang dihasilkan oleh para peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja adalah suatu gabungan antara kemampuan, kesempatan, dan usaha yang didapat dari suatu hasil kerja.
- b. Kinerja merupakan suatu catatan yang diperoleh atau yang dihasilkan dari kegiatan para pegawai yang melakukan aktivitasnya yang dikerjakan dalam jangka waktu tertentu.
- c. Kinerja merupakan suatu beban yang harus dipertanggungjawabkan secara keseluruhan.

- d. Kinerja tidak diartikan untuk menilai suatu karakteristik seseorang, akan tetapi lebih merujuk pada serangkaian hasil yang didapat selama kurun waktu tertentu.
- e. Kinerja merupakan seberapa jauh individu memerankan bagiannya dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi, untuk mencapai sasaran yang diinginkan atau khusus dalam hal ini berhubungan dengan peran individu dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan apakah sepadan atau relevan bagi organisasi.
- f. Kinerja merupakan sebuah konsep yang mencakup tiga aspek, yaitu kemampuan (*ability*), sikap (*attitude*), dan prestasi (*accomplishments*)
- g. Performance (kinerja) adalah fungsi dari *ability level* dan *degree of motivation*.

Sonnentag *et al.* (2008) melakukan penelitian terkait pembentuk dari dimensi variabel kinerja pekerjaan (*job performance*). Penelitian ini menggunakan meta analisis dari penelitian-penelitian tentang kinerja. Dalam penelitian ini, setidaknya ada tiga cabang utama tentang konstruk kinerja, yaitu kinerja tugas (*tasks performance*), kinerja kontekstual (*contextual performance*), dan kinerja adaptif (*adaptive performance*).

Kinerja tugas (*task performance*) merupakan kinerja yang berkaitan dengan kontribusi personal pada kinerja organisasional berdasarkan tindakan yang menjadi bagian dari sistem penghargaan (*reward*) formal dan memerlukan deskripsi pekerjaan yang spesifik. Kinerja tugas dapat dijelaskan sebagai konstruk multidimensional (Sonnentag *et al.*, 2008). Ada 5 konstruk kinerja tugas, yaitu.

- a. Kemampuan mengerjakan pekerjaan spesifik
- b. Kemampuan mengerjakan pekerjaan non spesifik
- c. Kemampuan dalam komunikasi tertulis maupun percakapan
- d. Kemampuan supervisi
- e. Kemampuan manajemen/administrasi

Kinerja kontekstual (*contextual performance*) merupakan ukuran kinerja yang tidak secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi tetapi memberikan dukungan kepada lingkungan organisasi, sosial dan psikologis. Kinerja kontekstual berbeda dari kinerja tugas, dimana kinerja kontekstual merupakan aktivitas yang bukan secara formal menjadi bagian dari deskripsi pekerjaan/tugas. Kinerja kontekstual tidak secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi, namun melalui kinerja tugas. Konstruk kinerja kontekstual terdiri dari.

- a. Aktivitas suka rela pada pekerjaan formal.

- b. Entusias dan semangat ketika dibutuhkan mengerjakan tugas penting.
- c. Membantu rekan lainnya.
- d. Patuh pada aturan berlaku dan prosedurnya meski tidak sesuai dengan kepribadian.
- e. Sangat membela tujuan organisasi.

Kinerja kontekstual juga dapat tersusun dari konstruk *Organizational Citizenship Behavioral (OCB)*, yaitu perilaku suka rela yang tidak selalu menuntut penghargaan dari sistem formal. OCB tersusun atas konstruk sebagai berikut.

- a. Altruisme (kemauan dalam saling membantu rekan kerja).
- b. Kesungguhan diri.
- c. *Civic virtue* (bersedia terlibat dalam setiap kegiatan organisasi).
- d. Kesopanan (bersedia berkonsultasi dengan rekan sebelum mengambil tindakan).
- e. *Sportmanship* (tidak mengeluh terkait dengan adanya persaingan).

Kinerja adaptif (*adaptive performance*) adalah kinerja yang dihasilkan dari adanya pekerjaan yang memerlukan improvisasi. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, seringkali diperlukan

penyelesaian pekerjaan secara kreatif. Oleh karena itu, dibutuhkan orang-orang yang memiliki kemampuan adaptif dalam perubahan lingkungan kerja. Konstruk kinerja adaptif terdiri dari 8 item, sebagai berikut.

- a. Penanganan masalah emergensi dan situasi krisis.
- b. Mampu mengatasi tekanan pekerjaan.
- c. Memecahkan permasalahan secara kreatif.
- d. Mampu mengatasi situasi pekerjaan yang tidak pasti dan tidak terprediksi.
- e. Mau belajar pekerjaan, teknologi dan prosedur baru.
- f. Adaptibilitas interpersonal.
- g. Adaptibilitas kultur.
- h. Adaptibilitas fisik.

Dalam sumber lain menyebutkan bahwa kinerja dibagi menjadi dua, yaitu kinerja universal dan kinerja supervisi atau manajemen. Kinerja universal merupakan kinerja yang berlaku untuk semua karyawan, terlepas dari jabatan/ level pekerjaan, sedangkan kinerja supervisi merupakan kinerja yang berlaku bagi semua karyawan yang mengawasi atau mensupervisi orang lain (*Performance Factors and Behavioral Indicators*, 2016).

Kinerja universal terbentuk dari 7 faktor, yaitu

a. Faktor Keahlian Fungsional dan Teknis

Faktor keahlian fungsional dan komunikasi merupakan keefektifan karyawan dalam menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan.

b. Faktor Keahlian Berkomunikasi

Faktor keahlian berkomunikasi adalah efektivitas karyawan dalam menyampaikan informasi baik ekspresi lisan maupun tertulis, termasuk menjaga kerahasiaan, memfasilitasi/berpartisipasi dalam berbagi informasi

c. Faktor Layanan Klien

Faktor layanan klien merupakan efektivitas karyawan dalam memberikan layanan berkualitas kepada klien baik klien internal maupun eksternal, termasuk komitmen yang ditunjukkan untuk peningkatan layanan.

d. Faktor Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan

Faktor pemecahan masalah dan pengambilan keputusan merupakan cara di mana karyawan menyelesaikan tugas pekerjaan, termasuk penilaian, penyelesaian masalah, dan penggunaan sumber daya yang tepat dalam pengambilan keputusan

e. Faktor Inklusifitas

Faktor inklusifitas merupakan cara di mana karyawan menunjukkan komitmen terhadap keragaman dan inklusi sebagai nilai inti yang mengatur perilaku dan interaksi di tempat kerja.

f. Faktor Komitmen terhadap Kualitas

Komitmen terhadap kualitas merupakan cara di mana karyawan mendorong kualitas layanan dalam bekerja dan penyelesaian tugas pekerjaan termasuk dengan penerapan akurasi, inovasi, penggunaan sumber daya yang efektif, dan akuntabilitas.

g. Faktor Kolaborasi dan Kerja Tim

Kolaborasi dan kerja tim merupakan efektivitas karyawan dalam bekerja dengan orang lain untuk mencapai tujuan individu dan unit.

Untuk kinerja supervisory atau manajemen, terdapat 4 (empat) faktor pembentuk, yaitu:

a. Faktor Pengembangan

Faktor pengembangan merupakan cara dan keefektifan yang digunakan manajer untuk mengembangkan dan menerapkan rencana untuk mempengaruhi pertumbuhan profesional.

b. Faktor Pengukuran Kerja

Faktor pengukuran kerja merupakan cara dan efektivitas dalam pengaturan, penugaskan, pemantauan, dan pengukuran kinerja untuk memberikan hasil yang dibutuhkan.

c. Faktor Pengelolaan Kinerja

Faktor perngelolaan kiinerja merupakan efektivitas yang digunakan manajer dalam mengelola kinerja karyawan dan membuat mereka bertanggung jawab untuk memenuhi kinerja dan melakukan ekspektasi.

d. Faktor Motivasi Laporan Langsung

Faktor motivasi laporan langsung merupakan cara dan efektivitas manajer dalam menciptakan lingkungan yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk terlibat dan termotivasi dalam memberikan laporan langsung.

2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran merupakan proses penerapan label kuantitatif untuk subyek yang diamati menggunakan seperangkat aturan standar (Cooper, *et al.*, 2007). Sedangkan pengukuran kinerja didefinisikan sebagai proses penilaian efisiensi dan efektivitas usaha atau tindakan yang telah dilakukan dengan menggunakan parameter khusus.

Menurut (Cheng *et al.*, 2007), pengukuran kinerja merupakan sistem formal yang terstruktur untuk mengukur dan mengevaluasi atribut terkait pekerjaan karyawan, perilaku, dan hasil. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai produktivitas karyawan dan menilai apakah akan tampil lebih efektif di masa depan, sehingga dapat memberikan kontribusi kepada karyawan lain dan organisasi.

Menurut Kanto dan Rapanna (2017) terdapat beberapa aspek mendasar dalam pengukuran kinerja, yaitu:

- a. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi
- b. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja.

Indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung berbentuk keberhasilan utama (*critical success factors*), dan indikator kunci kinerja (*key performance indicator*).

- c. Mengukur tingkat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi

- d. Mengevaluasi kinerja.

Dengan cara menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada

organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan, serta mengavaluasi langkah apa yang diambil selanjutnya.

3. Manfaat Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja bertujuan untuk mengevaluasi apakah kinerja seseorang telah memenuhi standar yang berlaku. Pengukuran kinerja mempunyai beberapa manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, yaitu :

- a. Peningkatan kinerja. Dengan adanya evaluasi, akan terlihat elemen mana yang masih kurang, atau yang sudah memenuhi kompetensi.
- b. Alat bantu atau dasar dalam pengambilan keputusan yang berkenaan dengan pemberian *reward*, promosi, sanksi.
- c. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan guna perbaikan hasil yang diharapkan.
- d. Pengembangan dan pengarahan karir bagi karyawan. Karir akan disesuaikan dengan potensi yang dinilai dari hasil pengukuran kinerja.
- e. Mengidentifikasi pemborosan
- f. Menciptakan umpan balik bagi perusahaan dan karyawan.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam penelitian Aboazoum *et al.* (2015), menjelaskan bahwa kinerja individu tidak dapat dipisahkan dari kesuksesan suatu organisasi. Karyawan sebagai modal utama perusahaan dan kinerja merupakan indikator utama organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan menjadi sangatlah penting dalam psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Terdapat beberapa faktor yang telah diteliti yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia, yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, dan stress.

Menurut Gibson *et.al* (2010) menyatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a. Variabel Individu

Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial, demografi, menyangkut umur, asal-usul, dan jenis kelamin.

b. Variabel Psikologis

Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

c. Variabel Organisasi

Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, budaya organisasi, struktur dan design pekerjaan.

5. Perilaku

Perilaku adalah suatu kegiatan atau aktifitas organisme (mahluk hidup) yang bersangkutan. Jadi yang dimaksud perilaku manusia pada hakikatnya adalah tindakan atau aktifitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan sangat luas antara lain, berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca dan sebagainya (Notoatmodjo, 2007). Perilaku dipengaruhi oleh 3 faktor utama, yakni:

a. Faktor Predisposing

Faktor-faktor predisposing adalah faktor-faktor yang mempermudah atau mempredisposisikan terjadinya perilaku seseorang. Faktor-faktor ini mencakup pengetahuan dan sikap masyarakat terhadap kesehatan, tradisi, dan kepercayaan masyarakat terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kesehatan, sistem nilai yang dianut masyarakat, tingkat pendidikan, tingkat sosial ekonomi, dan sebagainya.

b. Faktor Pemungkin

Faktor-faktor pemungkin adalah faktor-faktor yang memungkinkan atau yang memfasilitasi perilaku atau tindakan.

c. Faktor Penguat

Faktor-faktor penguat adalah faktor-faktor yang mendorong atau memperkuat terjadinya perilaku. Kadang-kadang meskipun orang mengetahui untuk berperilaku sehat, tetapi tidak melakukannya. Faktor-faktor ini meliputi faktor sikap dan perilaku tokoh masyarakat, tokoh agama, termasuk juga disini undang-undang, peraturan-peraturan baik dari pusat maupun dari pemerintah daerah terkait dengan kesehatan.

Menurut Bloom, seperti dikutip Notoatmodjo (2007), membagi perilaku itu didalam 3 domain yang terdiri dari ranah kognitif (*cognitif domain*), ranah affektif (*affective domain*), dan ranah psikomotor (*psychomotor domain*). Dalam perkembangan selanjutnya oleh para ahli pendidikan dan untuk kepentingan pengukuran hasil, ketiga domain itu diukur dari :

a. Pengetahuan (*knowlegde*)

Pengetahuan adalah hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu.

Tanpa pengetahuan seseorang tidak mempunyai dasar untuk

mengambil keputusan dan menentukan tindakan terhadap masalah yang dihadapi.

b. Sikap (*attitude*)

Sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek.

c. Praktik atau tindakan (*practice*)

Suatu sikap belum otomatis terwujud dalam suatu tindakan (*overt behavioral*). Untuk mewujudkan sikap menjadi suatu perbuatan yang nyata diperlukan faktor pendukung atau suatu kondisi yang memungkinkan, antara lain adalah fasilitas dan faktor dukungan (*support*).

B. Penelitian Terdahulu

Kebaruan penelitian ini dibandingkan dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya seperti yang terlihat pada Tabel 2. 1.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Botje <i>et al.</i> ,	2016	<i>Analisis Pengukuran Kinerja Rumah Sakit dengan Pendekatan Balanced Scorecard (Studi Kasus Pada RSUD Pandan Arang Boyolali).</i>	Studi kasus	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja RSUD Pandan Arang pada posisi cukup baik dilihat dari empat perspektif <i>Balanced Scorecard</i> .

<p>Kesamaan penelitian: menganalisis kinerja fasilitas kesehatan</p> <p>Perbedaan penelitian:</p> <ul style="list-style-type: none"> – penelitian ini lebih menekankan hubungan antara indikator kinerja dengan kualitas manajemen. 					
2.	Rahmawati <i>et al.</i>	2015	<i>Are performance indicators used for hospital quality management: a qualitative interview study amongst health professionals and quality managers in The Netherlands</i>	Kualitatif, interview	Rumah sakit ini menggunakan cara yang berbeda untuk mendukung kualitas manajemen. Faktor seperti penghargaan, manajer yang proaktif dan ikatan dengan dokter spesialis menjadi aspek penentu kinerja yang berbeda. Infrastruktur yang komprehensif dengan rekam medis elektronik digunakan untuk menilai indikator kinerja eksternal untuk meningkatkan kualitas internal
<p>Kesamaan penelitian: menganalisis penilaian kinerja fasilitas kesehatan</p> <p>Perbedaan penelitian:</p> <ul style="list-style-type: none"> – penelitian ini menggunakan pendekatan, metode dan analisis penelitian yang berbeda dengan peneliti 					
3.	Cox <i>et al.</i> ,	2005	<i>Management's Perception of Key Behavioral Indicators for Construction</i>	Survey Kuesioner	Motivasi, kepuasan, komitmen dan loyalitas karyawan diidentifikasi menggunakan KBI.
<p>Kesamaan penelitian:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mengidentifikasi variabel menggunakan <i>Key Behavioral Indicators</i> - menggunakan metode penelitian survey - menggunakan metode pengumpulan data dengan kuesioner. <p>Perbedaan penelitian:</p> <ul style="list-style-type: none"> - penelitian ini menilai motivasi, kepuasan, komitmen, dan loyalitas karyawan perusahaan konstruksi. 					

C. Landasan Teori

Dalam penelitian Sonnentag *et al.* (2008) pembentuk dari dimensi variabel kinerja pekerjaan (*job performance*). Dalam penelitian ini, setidaknya ada tiga cabang utama tentang konstruk kinerja, yaitu kinerja tugas (*task performance*), kinerja kontekstual (*contextual performance*), dan kinerja adaptif (*adaptive performance*). Wirawan (2009) menjelaskan bahwa terdapat tiga jenis aspek kinerja, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat kerja.

Dalam penelitian Aboazoum *et al.* (2015), menjelaskan bahwa kinerja individu tidak dapat dipisahkan dari kesuksesan suatu organisasi. Karyawan sebagai modal utama perusahaan dan kinerja merupakan indikator utama organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan menjadi sangatlah penting dalam psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi bisnis. Pengukuran kinerja juga sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik (Mardiasmo, 2002). Pengukuran kinerja karyawan terdapat beberapa metode yang dapat digunakan. *Key Performance Indicator* (KPI) dan *Key Behavioral Indicator* (KBI) menjadi salah satu cara dalam pengukuran kinerja secara kuantitatif.

KBI didefinisikan oleh para peneliti sebagai perilaku yang dapat digunakan untuk menentukan karakteristik tertentu. Dengan adanya KBI, memungkinkan suatu organisasi menentukan praktik manajemen mana yang efektif dalam menghasilkan karakteristik yang diinginkan. Dengan kata lain, KBI dimungkinkan sebagai tolok ukur untuk menentukan apakah tenaga kerja mereka merespon teknik yang digunakan oleh pengawas yang sebenarnya bekerja dalam menghasilkan perilaku yang diinginkan (Cox *et al.*, 2005).

Perangkat KBI yang diidentifikasi dalam penelitian ini terdiri dari faktor kinerja universal yang meliputi keahlian fungsional dan teknis, keahlian berkomunikasi, layanan klien, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, inklusifitas, komitmen terhadap kualitas, serta kolaborasi dan kerja tim. Faktor-faktor tersebut perlu diidentifikasi dan dikembangkan guna peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Menurut Nguyen (2008), ada sejumlah cara di mana fungsi sumber daya manusia dapat membantu perusahaan menciptakan lebih banyak nilai. Sumber daya manusia yang tersedia harus dipastikan terdiri dari orang-orang cukup terlatih, termotivasi, dan diberi kompensasi untuk melakukan tugas-tugas peningkatan nilai mereka (Nguyen, 2008).

Berdasarkan penelitian Femi (2014), mengungkapkan bahwa komunikasi yang efektif menciptakan saling pengertian antara

manajemen dan pekerja yang membantu dalam membangun hubungan yang baik di antara kedua pihak. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa komunikasi yang buruk dapat mempengaruhi kinerja pekerja.

Sedangkan budaya layanan klien perlu dikembangkan dan dipelihara di semua organisasi. Dengan adanya kepemimpinan organisasi yang menciptakan budaya inovasi, kepercayaan, kolegalitas, pemberdayaan, dan pengambilan risiko yang tepat dapat menciptakan layanan klien yang baik (Somerville, 2011).

Dalam penelitian Oloo dan Orwar (2016), menunjukkan bahwa karyawan yang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan mempengaruhi produktivitas secara positif. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa ketika karyawan dibuat untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, membuat mereka merasa lebih bertanggung jawab atas tindakan mereka dan melihat diri mereka sebagai pemangku kepentingan perusahaan. Penelitian lain menjelaskan bahwa penerapan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan praktik pemecahan masalah mempengaruhi persepsi kinerja operasional. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah, serta pemberdayaan karyawan dan tim yang dikelola sendiri, menjadi faktor penting dari inovasi dan efektivitas organisasi. Organisasi didorong untuk

mengadopsi program keterlibatan karyawan untuk meningkatkan kinerja, pertumbuhan dan daya saing (Sofijanova dan Zabijakin-Chatleska, 2013).

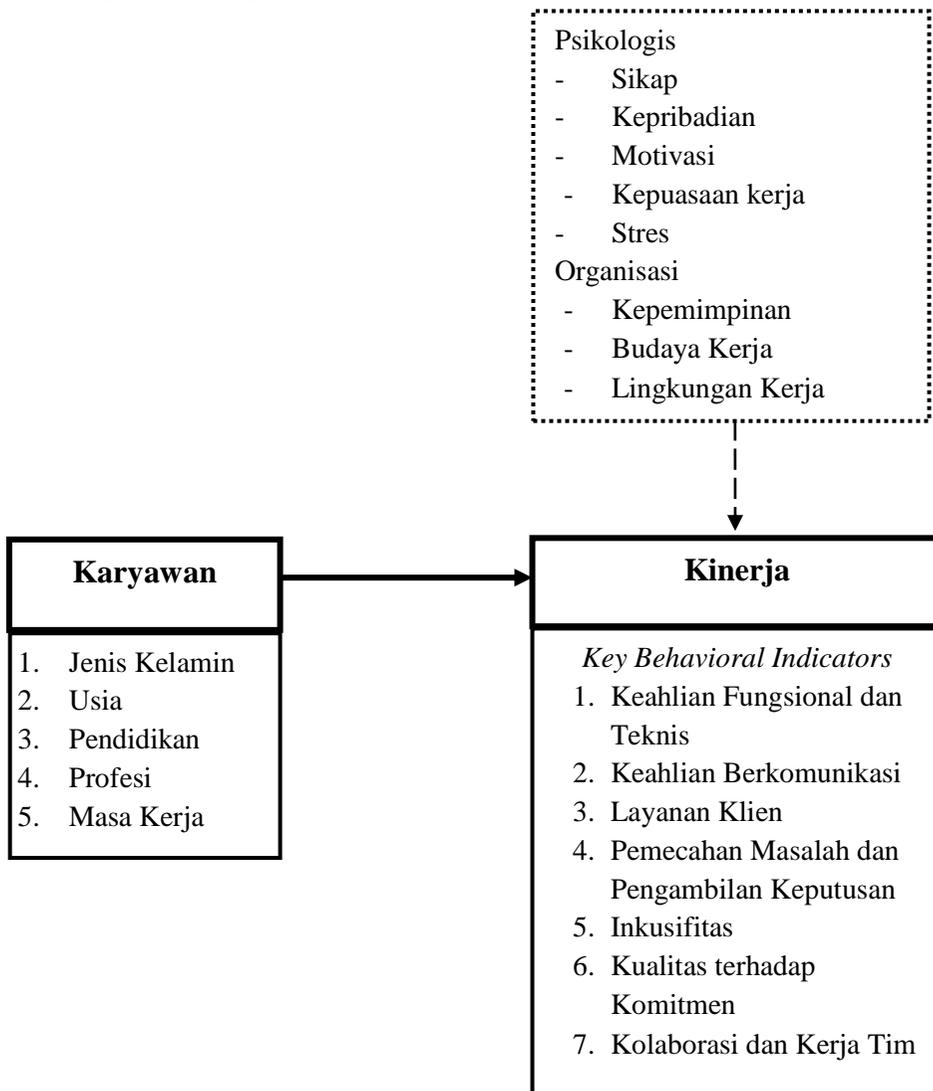
Manajemen keanekaragaman ditujukan untuk mengubah nilai dan perilaku kelompok atau organisasi kerja, dan dimungkinkan dapat mempengaruhi hasil individu kelompok minoritas dan mayoritas. Oleh karena itu, manajemen keragaman sangat diperlukan karena mempengaruhi hasil positif karyawan, yang berkontribusi terhadap kinerja organisasi (Ashikali dan Groeneveld, *n.d.*).

Dalam penelitian Sutanto (1999) terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen dengan kinerja. Akibatnya, untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi, perlu menciptakan komitmen karyawan. Karyawan yang berkomitmen memiliki peran penting dalam organisasi untuk bertahan hidup dan meningkatkan daya saing perusahaan. Suatu perusahaan harus memastikan bahwa tingkat komitmen karyawan harus dianalisis dan perlu terus menerus ditingkatkan dan dipertahankan. Telah diasumsikan oleh penelitian bahwa individu yang sangat berkomitmen terhadap pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dan memiliki kemungkinan kecil untuk keluar daripada karyawan dengan komitmen rendah. Peningkatan komitmen karyawan juga akan

membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawan dan melangkah maju untuk menghadapi persaingan global (Dixit dan Bathi, 2002).

Kolaborasi dan kerja tim sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. Hal ini dibuktikan melalui beberapa penelitian. Dalam suatu penelitian ditemukan bahwa kerja tim, kepercayaan tim, pengakuan, dan penghargaan memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kerja tim merupakan variabel independen yang paling signifikan memiliki hubungan yang kuat dengan variabel dependen kinerja karyawan (Manzoor et al., 2011). Dalam penelitian Agwu (2015) juga menyimpulkan bahwa kerja tim mempunyai korelasi yang signifikan dengan motivasi/ komitmen karyawan dan peningkatan produktivitas.

D. Kerangka Konsep



Keterangan :

———— = diteliti

----- = tidak diteliti

E. Hipotesis

Berdasarkan pengaruh karakteristik responden (karyawan) terhadap kinerja, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H_a : Jenis kelamin, usia, pendidikan, profesi, masa kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

H₁ : Jenis kelamin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₂ : Usia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₃ : Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₄ : Profesi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H₅ : Masa kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.