

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Teori Kinerja

Menurut Weley dan Yukl (1997) teori *job performance* adalah berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang, dari perilaku kerjanya. Individu yang kerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif dan sebaliknya individu yang produktivitas rendah, dikatakan kerjanya rendah. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Maka kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*).

b. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Suryani dkk., (2020) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang kualitas dan kuantitas telah mencapai target karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab.

Menurut Affandi (2018) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Idris (2018) kinerja merupakan hasil dari prestasi kerja yang mencakup tujuan strategis organisasi, kepuasan masyarakat dan kontribusi kepada pemerintah. Menurut Prabu (2017) mengatakan bahwa kinerja dilihat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Busro (2018) adalah :

1) Jumlah serta komposisi terhadap kompensasi yang diberikan

Semakin detail pekerjaannya maka akan dihargai dengan adanya kompensasi sehingga kinerja yang akan diberikan maka semakin baik.

2) Penempatan kerja yang sesuai

Dengan pemberian posisi yang tepat atau sesuai dengan kemampuan seseorang, maka semakin besar kinerja individu tersebut.

3) Pelatihan

Kinerja yang diberikan akan memuaskan ketika karyawan menerima pelatihan berkelanjutan yang disesuaikan dengan tujuan dan tugasnya.

4) Promosi

Dengan semakin jelasnya jenjang karier dari seseorang, maka akan semakin baik kinerja dari orang tersebut dalam melakukan pekerjaan.

5) Memiliki rasa aman dimasa depan,

Apabila seseorang diberikan pesangon serta tunjangan di hari tua, semakin baik kinerja dari para karyawan.

6) Berhubungan dengan rekan sesama kerja

Apabila karyawan memiliki komunikasi horizontal yang baik sesama rekan kerja maka akan semakin baik pula kinerjanya.

7) Hubungan dengan pemimpin

Ketika komunikasi vertikal antara karyawan dengan pemimpin baik, maka kinerja karyawan tersebut akan baik.

Adapun faktor – faktor kinerja menurut Gibson (2003) dalam Lukito, dkk (2020) kinerja karyawan dipengaruhi oleh:

1) Faktor individu

Faktor yang berasal dari diri karyawan sendiri. Berhubungan dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, pengalaman kerja, dan keterampilan.

2) Faktor psikologis

Faktor yang berasal dari diri karyawan sendiri. Berhubungan dengan persepsi karyawan mengenai pekerjaan yang dilakukan, kepribadian, komitmen, kepuasan kerja, dan lingkungan tempat bekerja.

3) Faktor organisasi

Faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti desain pekerjaan, imbalan, kepemimpinan, dan struktur organisasi.

d. Indikator kinerja karyawan

Menurut Robbins (2006) dalam Lie & Siagian (2018) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Pemanfaatan 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.

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6) Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

2. Kepribadian

a. Teori Kepribadian

Teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) yang dikemukakan oleh Ajzen dan Fishbein (1988). Teori perilaku terencana dengan menambah konstruk yang belum ada di *theory of reasoned action* yaitu persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*). Teori perilaku terencana bertujuan untuk memprediksi dan memahami dampak dari niat berperilaku, mengidentifikasi strategi untuk merubah suatu perilaku serta menjelaskan perilaku manusia.

b. Pengertian kepribadian

Menurut Robbins dan Judge (2016) kepribadian adalah organisasi dinamik dari sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya. Menurut Sya'baniah dkk., (2019) mengatakan kepribadian pada hakikatnya merupakan ciri khas seseorang yang menunjukkan struktur dan kecenderungan identitasnya melalui pemikiran, ego, dan tingkah laku yang merupakan produk interaksi antara genetik dan lingkungan. Kepribadian menciptakan pembentukan sosial orang, bagaimana mereka dinilai oleh karyawan keluarga dan teman satu kerja, dengan kata lain penilaian seperti apa orang tersebut.

Menurut Laksana (2020) mengatakan kepribadian adalah bentuk dari seluruh perilaku manusia salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap kompetensi karyawan adalah kepribadian. Kepribadian merupakan cara seseorang menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) kepribadian didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil serta memberikan identitas individualnya.

Menurut Pangastuti (2018) mengatakan kepribadian adalah cara seseorang merespon sesuatu yang terjadi, bersifat unik, dinamis, yang merupakan hasil interaksi fisik/genetik serta menunjukkan cara individu dalam mengelola waktunya. Menurut Sahir, dkk (2021) kepribadian

adalah keseluruhan sifat – sifat yang merupakan watak orang atau sifat hakiki yang ditunjukkan melalui sikap seseorang yang membedakannya dari orang lain.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepribadian

Faktor yang mempengaruhi kepribadian menurut Ilyas (2018) terdiri dari :

1) *Heredity*

Heredity atau keturunan merupakan faktor yang ditentukan oleh gagasan. Ukuran fisik, daya tarik wajah, jenis kelamin, tempramen, komposisi otot dan refleks, tingkat energi, dan ritme biologis sebagian atau seluruhnya oleh orang tua dengan karakteristik biologis, fisiologis dan melekat dengan susunan psikologi.

2) *Environment*

Faktor lingkungan mempunyai peranan penting dalam membentuk kepribadian. Faktor yang menggunakan tekanan pada pembentukan kepribadian adalah budaya dimana kita tumbuh, pada pembentukan kondisi awal, norma diantara keluarga, teman, dan kelompok sosial, dan pengaruh lain menurut pengalaman kita.

3) *Situation*

Situasi mempengaruhi *heredity* dan *environment* pada kepribadian. Kepribadian individu meskipun biasanya stabil dan konsisten, dapat berubah dalam situasi tertentu.

4) *Life experience*

Pengalaman hidup yang dilalui seseorang sejak kecil, menjadi dewasa dan sampai mencapai umur lanjut akan mempengaruhi kepribadian seseorang.

d. Indikator kepribadian

Menurut Robbins (2008) dalam Sulistyono (2018), terdapat beberapa indikator kepribadian individu antara lain:

1) **Ekstraversi (*Ekstrapersion*)**

Menampilkan level kenyamanan karyawan dalam hubungan. Orang yang berskor positif pada dimensi ini memiliki sifat ekstrofer, memulai percakapan, senang bergaul, suka berbicara, mempunyai banyak energi, tegas, ekspresif, percaya diri dan mudah bersosialisasi.

2) **Mudah akur dan mudah bersepakat (*Agreeableness*)**

Merujuk pada kecenderungan seseorang individu untuk memahami orang lain, orang yang berskor positif pada keramahan mudah percaya, bersifat baik, suka menolong, peduli, kooperatif, berhati lembut.

3) **Sifat berhati – hati (*Conscientiousness*)**

Menunjukkan sebuah ukuran reblitas. Orang yang berskor positif dapat diandalkan, teratur, bertanggung jawab, berorientasi, pada pencapaian tekun.

4) **Stabilitas emosi (*Emotional stability*)**

Menunjukkan kemampuan seseorang untuk menghadapi stress.

Orang yang berskor positif cenderung tenang/relaks, tidak mudah khawatir, optimis dan aman orang dengan skor negatif tinggi (*neuroticism*) cenderung gugup, cemas, dan tidak aman.

5) Keterbukaan pada pengalaman (*Openness to experience*)

Mencakup kisaran minat dan kerikatan atas inovasi. Orang yang sangat terbuka kreatif, ingin tahu, inovatif, intelek, inajinatif, berpikiran luas dan secara artistik sensitif.

3. Tingkat pendidikan

a. Teori tingkat pendidikan

Teori keadilan (*Equity Theory*) pertama kali dikemukakan oleh Zelenik (1958). Prinsip dari teori ini adalah bahwa puas atau tidaknya seseorang tergantung pada perasaan adil atau tidak adil (*equity*). Perasaan adil atau tidak diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain dengan bekerja sama, rekan satu kantor maupun di tempat lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka ia akan merasa puas. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan, maka akan menimbulkan ketidakpuasan. Karyawan menawarkan sumber daya (*input*) yang dimilikinya seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kompetensi dan usaha.

b. Pengertian tingkat pendidikan

Menurut Hardjana (2001) dalam Rarnasari dkk, (2018) tingkat pendidikan merupakan usaha yang sengaja diadakan dan dilakukan secara sistematis serta terus – menerus dalam jangka waktu tertentu

sesuai dengan tingkatannya guna menyampaikan, menumbuhkan, dan mendapatkan pengetahuan, sikap, nilai kecakapan atau keterampilan yang dikehendaki. Menurut Basyit dkk (2020) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan – tujuan umum. Menurut Hendrayani (2020) pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat potensi dalam diri manusia yang perlu dianggap atau direspon.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan

Faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan Hasbullah (2015) :

1) Ideologi

Setiap manusia dilahirkan ke dunia memiliki hak yang sama terutama hak atas pendidikan dan untuk menambah keterampilan dan wawasan.

2) Sosial ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

3) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi membuat kita harus mampu mengimbangnya hal ini bertujuan agar bisa meningkatkan kemampuan serta pengetahuan sehingga bisa hidup terus lebih

baik.

4) Psikologi

Pendidikan terkonsep adalah alat yang berfungsi untuk dapat terus memperluas tingkah laku dan sikap seseorang agar lebih bernilai dan bermutu.

d. Indikator tingkat pendidikan

Menurut Tirtarahardja (2005) dalam Lubis (2018) indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

1) Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

2) Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

3) Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan dan nilai – nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

4. Pengalaman kerja

a. Teori pengalaman kerja

Teori keadilan (*Equity Theory*) pertama kali dikemukakan oleh Zelenik (1958). Prinsip dari teori ini adalah bahwa puas atau tidaknya seseorang tergantung pada perasaan adil atau tidak adil (*equity*). Perasaan adil atau tidak diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain dengan bekerja sama, rekan satu kantor maupun di tempat lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka ia akan merasa puas. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan, maka akan menimbulkan ketidakpuasan. Karyawan menawarkan sumber daya (input) yang dimilikinya seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kompetensi dan usaha.

b. Pengertian pengalaman kerja

Menurut Hasibuan (2016) orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapatkan pertimbangan dalam proses seleksi. Menurut Oktavianus dkk (2018) menyatakan orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi dari segala hal dari pada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman, pengalaman kerja dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu. Menurut Pitriyani dan halim (2020) menyatakan pengalaman kerja adalah gambaran penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan di

tempat kerja, yang dapat diukur dari masa kerja karyawan dan jenis pekerjaannya.

Menurut Situmeang (2017) pengalaman kerja merupakan suatu modal dari karyawan itu sendiri yang didapat dari suatu proses pembentukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Rulianti (2019) pengalaman kerja ialah pemahaman serta penguasaan karyawan yang dilihat dari lama waktu dia bekerja, terhadap pemahaman serta penguasaan yang dimiliki karyawan.

c. Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Menurut Handoko (2001) dalam Khairani (2019) menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang yaitu:

1) Latar belakang pribadi

Mengenai setiap individu berkaitan dengan pendidikan, latihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.

2) Bakat dan minat

Berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.

3) Sikap dan kebutuhan

Mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang. Sikap ini mencerminkan perilaku dalam menjalankan tugas.

4) Kemampuan analisis

Berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap pekerjaan.

5) Keterampilan dan kemampuan teknik

Berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan

d. Indikator pengalaman kerja

Menurut Foster (2012) dalam Sasongko (2018) mengemukakan beberapa indikator pengalaman kerja yaitu :

1) Lama masa kerja diukur

Adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada sebuah perusahaan.

2) Pengetahuan dan keterampilan

Pengetahuan mengacu pada informasi atau kesadaran yang diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman. Keterampilan mengacu pada kemampuan yang kita miliki untuk melakukan sesuatu dengan baik.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Adalah kemampuan dalam menguasai pekerjaan dan peralatan yang ada di perusahaan tersebut.

5. Self efficacy

a. Teori self efficacy

Teori dua faktor (*two factor theory*) yang dikembangkan oleh Herzberg (1959), teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan

ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factors. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan hygiene atau maintenance factors. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait pekerjaan itu sendiri seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri serta pengakuan, karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi yaitu motivators.

b. Pengertian *self efficacy*

Menurut Bandura (1997) dalam Burhan (2019) *self efficacy* atau kemampuan yang diwujudkan, mengacu pada kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam mencapai kesuksesan pada saat melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Lunenbrug (2011) dalam Sapta dan Ketut (2018) mengatakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang dihadapkan. Menurut Abeysinghe dan Wijesinghe (2020) menyatakan *self efficacy* merupakan tingkat kepercayaan diri individu menggunakan keterampilan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Akmalia (2020) menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan konstruk dari teori kognitif yang merupakan timbal balik di mana perilaku, kesadaran, dan lingkungan saling mempengaruhi satu dengan lainnya dalam bentuk yang dinamik. Sedangkan menurut Busro (2018) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melaksanakan suatu tingkah laku dengan berhasil.

c. Aspek-aspek yang mempengaruhi *self efficacy*

Aspek-aspek *self efficacy* menurut Bandura (1997) dalam Hasanah dkk (2019) ada empat yaitu:

1) Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung keaburan dan penuh tekanan

Self efficacy menentukan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi-situasi yang akan datang yang mengandung keaburan, tidak dapat diramalkan dan sering kali penuh dengan tekanan. Keyakinan individu atau tindakan yang benar-benar akan dilakukan individu tersebut, seberapa besar usaha yang dilakukan akan menentukan pencapaian tujuan akhir.

2) Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul

Self efficacy juga terkait dengan kemampuan individu dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Jika keyakinan tinggi dalam menghadapi masalah maka individu akan

mengusahakan dengan sebaik-baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya apabila individu tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.

3) Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan.

Individu yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan menetapkan target yang tinggi dan selalu konsekuen terhadap target tersebut. Individu akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi bila target yang sesungguhnya telah mampu dicapai. Sebaliknya individu dengan *self efficacy* yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah. Individu akan mengurangi bahkan membatalkan target yang telah dicapai apabila menghadapi beberapa rintangan dan pada tugas berikutnya cenderung menetapkan target yang lebih rendah lagi.

4) Keyakinan akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil

Motivasi, kemampuan kognitif dan ketetapan bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. jika berhadapan dengan tugas maka dibutuhkan motivasi dan kemampuan kognitif serta tindakan yang tepat untuk mencapai hasil yang baik kemampuan dan motivasi individu dalam

menghadapi situasi kerja sangat menentukan.

d. Indikator *self efficacy*

Menurut Bandura (1997) dalam Burhan (2019) terdapat empat indikator yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu:

1) Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*)

Hal – hal baru yang diterima karyawan sebagai hasil akumulasi kinerja sebelumnya.

2) Pengalaman individu lain (*vicarious experience*)

Kesuksesan yang dirasakan baik kesuksesan rekan kerja maupun kesuksesan perusahaan. Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan sesuatu tugas akan meningkatkan efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama.

3) Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Sikap atau gaya komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan – kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

4. Keadaan fisiologis (*emotional cues*)

Sikap emosional yang dirasakan dalam bekerja. Emosi kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi efikasi diri. Namun bisa terjadi, peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan

efekasi diri.

B. Hasil penelitian terdahulu

Hasil penelitian terdahulu digunakan sebagai rujukan pada penelitian ini, diantaranya tersaji pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun & Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
Pengaruh Kepribadian terhadap kinerja karyawan			
1)	Tekage dkk (2018) Jurnal EMBA, Vol.6 No.4 ISSN 2218 - 2227	Dependen: (X1)Kepribadian (X2)Pengalaman kerja (X3)Kompetensi (X4) tingkat pendidikan Independen : (Y1) Kinerja karyawan	1. Kepribadian berpengaruh signifikan dan positif terhadapkinerja 2. Penglaman kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja 3. Kopetensi berpengaruh terhadapkinrja 4. Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja 5. Kepribadian pengalaman kerja, kompetensi dan tingkat pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja
2)	Siregar dkk (2020) Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia, Vol. 5 No.1 ISSN 2528 -7044	Dependen : (X1) Kepribadian (X2) Selfefficacy (X3) Locus of contol Independen (Y) Kinerja Karyawan	1. kepribadian secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 2. self efficacy secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 3. locus of control secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

No.	Peneliti, Tahun & Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
3.	Umiarti dkk (2022) Jurnal EMAS, Vol.3 No.1 ISSN 2774 - 3020	Dependen : (X1) Tingkat pendidikan (X2) Pengalaman kerja Independen (Y1) Kinerja karyawan	1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Kaparang dkk (2019) Jurnal EMBA, Vol.7 No.3, ISSN 2303-1174	Dependen : (X1) Kepribadian (X2) Lingkungan kerja (X3) Penempatan kerja Independen: (Y1) Kinerja karyawan	1. Kepribadian secara parsial tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan
5.	Zusmawati dan Gemilang (2022) Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.2 No.2 ISSN 2774-6429	Dependen : (X1) Kepribadian (X2) Disiplin kerja Independen : (Y) Kinerja karyawan	1. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Hapsari dkk (2022) Jurnal EMAS, Vol.3 No.9, ISSN 2774-3020	Dependen : (X1) Kepribadian individu (X2) Lingkungan kerja (X3) Komitmen organisasi	1. Kepribadian individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No.	Peneliti, Tahun & Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
		Independen : (Y1) Kinerja karyawan	3. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Ali & Prijati (2022) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol.11 No.3 ISSN 2461-0593	Dependen : (X1) Motivasi (X2) Lingkungan kerja (X3) Kepribadian Independen : (Y) Kinerja karyawan	1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Lutfiana (2022) Kalianda Holak Gagas, Vol.4 No.2 ISSN 2776 - 1355	Dependen : (X1) Kepribadian (X2) Tingkat pendidikan Independen : (Y) Kinerja karyawan	1. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepribadian dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap kinerja			
9.	Umiarti dkk (2022) Jurnal EMAS, Vol.3 No.1 ISSN 2774 – 3020	Dependen : (X1) Tingkat pendidikan (X2) Pengalaman kerja Independen : (Y) Kinerja karyawan	1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No.	Peneliti, Tahun & Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
			karyawan
10.	Abdiyanor dan Rahman (2021) Jurnal JAPB, Vol.4 No.2 ISSN 2723 – 0937	Dependen : (X1) Tingkat pendidikan Independen : (Y) Kineja karyawan	1. Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Ishlah & Sitohang (2022) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol.11 No.1 ISSN 2461 – 0593	Dependen: (X1) Pola kepemimpinan (X2) Lingkungan kerja (X3) Tingkat pendidikan Independen : (Y) Kinerja aparat desa	1. Pola kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat desa
12.	Sari dkk (2019) JIM UPB, Vol.7 No.1 ISSN 2549 - 9491	Dependen : (X1)Tingkat pendidikan (X2) keterampilan kerja (X3) Sikap kinerja Independen : (Y1) Kinerja karyawan	1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Keterampilan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
13.	Putra dkk (2021) Jurnal ilmiah mahasiswa ekonomi manajemen, Vol.6 No.1 ISSN 2598 – 635X	Dependen: (X1)Pemberian insentif (X2) Disiplin kerja (X3) Tingkat pendidikan Independen: (Y) Kinerja karyawan	1. Pemberian insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No.	Peneliti, Tahun & Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
14.	Sudigdo, dkk (2021) Prosiding Manajerial dan Kewirausahaan V, Vol.5 ISSN 2355– 8733	Dependen: (X1) Tingkat Pendidikan (X2) Pengalaman kerja Independen: (Y) Kinerja karyawan	1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin karyawan
15.	Dewi dan Amirul (2022), Jurnal Manajemen, Vol. 12 No. 1 ISSN :2541-4348	Dependen: (X1) Tingkat pendidikan (X2) Penempatan kerja Independen : (Y) Kinerja karyawan	1. Tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
16.	Supriyatna (2020) Jurnal Manajemen, Vol.10 No.1 ISSN 2088 -8554	Dependen: (X1) Tingkat pendidikan (X2)Masa kerja Independen: (Y) Kinerja Karyawan	1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan 2. Masa kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
17.	Risman dkk (2022) Journal of Management, Vol.5 ISSN 2614– 851X	Dependen: (X1) Tingkat pendidikan (X2) Motivasi kerja Independen: (Y) Kinerja Karyawan	1. Tingkat pendidikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
Pengaruh PENGALAMAN KERJA terhadap kinerja			
18.	Yasin dll (2021) Bata Ilya educational review vol.1ISSUE 1 ISSN 2828-2256	Dependen : (X1)Pengalaman kerja (X2)Pendidikan dan pelatihan (diklat) (X3) Tingkat Pendidikan	1. pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No.	Peneliti, Tahun & Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
		Independen: (Y) Kinerja karyawan	karyawan 3. tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
19.	Rifera dkk (2022) Journal Of Economic Business and Accounting, Vo. 5 No.2 ISSN 2597 – 5324	Dependen : (X1)Pengalaman kerja (X2) Tipe kepribadian Independen : (Y) Kinerja karyawan	1. Pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Tipe kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
20.	Amaliadkk (2021) Jurnal ekonomi& ekonomi syariah, Vol.4 No.1 ISSN 2599 - 3410	Dependen : (X1) disiplin kerja (X2) pengalaman kerja (X3) budaya organisasi Independen : (Y1) kinerja karyawan	1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Pengalaman kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
21.	Jaya dkk (2022) Jurnal SIMBA Vol.4 ISSN 2686- 1771	Dependen : (X1) pengalaman kerja (X2) Kerjasama tim (X3) karakteristik individu Independen : (Y1) kinerja Karyawan	1. Pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

No.	Peneliti, Tahun & Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
22.	Mongilala dkk (2022) Jurnal EMBA Vol.10 No.3 ISSN 2303 – 1174	Dependen: (X1)keterampilan kerja (X2) pengalaman kerja (X3) kemampuan kerja Independen : (Y1) kinerja karyawan	1. keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
23.	Girsang dkk (2022) Jurnal KUKIMA Vol. 1 No.1 ISSN 2829 – 0941	Dependen: (X1)Pengalaman kerja (X2) Motivasi (X3)Kemampuan kerja Independen: (Y1) Kinerja karyawan	1. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
24.	Fersinata (2022) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol.11 No.7 ISSN2461 – 0593	Dependen : (X1) Pengalaman kerja (X2) Motivasi kerja (X3) Loyalitas kerja Independen: (Y1) Kinerja karyawan	1. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Loyalitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja
25.	Alias dkk (2018) Jurnal Ilmu ekonomi, Vol.1 No.1 ISSN 2622 – 6383	Dependen : (X1) pengetahuan (X2) sikap kerja (X3) pengalaman kerja Independen : (Y1) kinerja karyawan	1. Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No.	Peneliti, Tahun & Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
Pengaruh <i>SELF EFFICACY</i> terhadap kinerja			
26.	Nassiyatul aisyiyah dkk (2022) Journal Of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS) Vol.4 No. 3 ISSN 1584-1594	Dependen : (X1) self efficacy (X2) motivasi kerja Independen : (Y1) kinerja karyawan	1. Self efficacy berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
27.	Syaifudin dkk (2021) Jurnal Manajemen & Keuangan, Vol.9 No.1 ISSN 2338 – 4328	Dependen : (X1) Kecerdasan emosional (X2) Selfefficacy (X3) <i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) Independen : (Y1) Kinerja karyawan	1. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Self efficacy secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. <i>Organizational citizenship behavior</i> (OCB) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
28.	Kusumadewi (2021) Jurnal Daya Saing, Vol.7 No.1 ISSN 2541 – 4356	Dependen : (X1) Humman relation (X2) Selfefficacy Independen: (Y) Kinerja karyawan	1. Humman relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Self efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
29.	Laksmidkk (2021) Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Vol.2 No.2 ISSN 2774 – 7085	Dependen: (X1) Selfefficacy (X2) Komitmen organisasi Independen: (Y) Kinerja karyawan	1. Self efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No.	Peneliti, Tahun & Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
30.	Sukmaningsih dkk (2022) Jurnal EMAS, Vol.3 No.4 ISSN 2774 – 3020	Dependen : (X1)Kompensasi (X2) Selfefficacy (X3) Disiplin kerja Independen : (Y1) Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan 2. Self efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
31.	Mayasari dkk (2022) Jurnal SIBATIK Vol.1 No.9 ISSN 2809 – 8544	Dependen : (X1) Selfefficacy (X2) Lingkungan kerja Independen: (Y1) Kinerja karyawan	1. Self efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan
32.	Arista dkk (2022) Jurnal VALUES, Vol.3 No.1 ISSN 2721 – 6810	Dependen: (X1) Selfefficacy (X2) Motivasi (X3) Disiplinkerja Independen : (Y1) kinerja karyawan	1. Self efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan
33.	Anjani (2022) Jurnal Eksotis Dewantara Vol.5 No.2 ISSN 2656 – 4149	Dependen: (X1) Pengembangan karir (X2) Selfefficacy Independen : (Y) Kinerja karyawan	1. Pengembangan karir secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan 2. Self efficacy secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
34.	Setyanti dkk (2022) Jurnal Ekonomi & Ekomomi Syariah Vol.5 No.2 ISSN 2599 – 3410	Dependen : (X1)Empowerment (X2)Selfefficacy (X3) Budaya organisasi Independen : (Y) Kinerja karyawan	1. Empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadapkinerja karyawan 2. Self efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

No.	Peneliti, Tahun & Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
35.	Eka dkk (2022) Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol.6 No.1 ISSN 2579 - 9401	Dependen: (X1) Kecerdasan emosional (X2) <i>Selfefficacy</i> (X3) Lingkungan kerja Independen: (Y1) Kinerja karyawan	1. Kecerdasan emosionalberpengaruh positif terhadapkinerja karyawan 2. <i>Self efficacy</i> secara berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Jurnal Internasional			
36.	Stajkovic dkk (2018) Elsevier personality and individual differencess Vol. 120 238- 245 http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2017.08.014 ISSN 0191-9969	Dependen: (X1) sifat kepribadian (X2) <i>Selfefficacy</i> Independen: (Y1) kinerja karyawan	1. Sifat kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja akademik 2. <i>self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
37.	Rahayu dkk (2018) Asia Jurnal Bisnis Kontenporer, Ekonomi dan Hukum Vol.16 ISSN 2289 - 1560	Dependen: (X1) <i>Selfefficacy</i> (X2) Kepuasan kerja (X3) Budayakerja Independen: (Y1) Kinerjastaf	1. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja staf 2. Kepuasan kekrja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja staf 3. Budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja staf

Sumber : Data diolah (2022)

C. Kerangka Pikiran

1. Pengaruh Kepribadian, Tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan *selfefficacy* terhadap kinerja karyawan

Menurut Prabu (2017) mengatakan bahwa kinerja dilihat dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Menurut Suryani dkk. (2020) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang kualitas dan kuantitas telah mencapai target karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab.

Teori kinerja yang diaplikasikan adalah teori keseimbangan oleh Menurut Weley dan Yukl (1997) teori *job performance* adalah berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang, dari perilaku kinerjanya. Individu yang kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif dan sebaliknya individu yang produktivitas rendah, dikatakan kinerjanya rendah. Pengaruhnya apabila karyawan mampu mempunyai kepribadian, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan self efficacy yang baik maka kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Satria Purwokerto meningkat.

Hal ini di dukung penelitian terdahulu oleh Tekege dkk (2018) yang menyatakan kepribadian, tingkat pendidikan, kompetensi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Siregar (2020) kepribadian, self efficcacy dan locus of control secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kreitner dan kinicki (2014) dalam Komang dkk (2022) kepribadian didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan men tal

yang stabil serta memberikan identitas individualnya. Karyawan hendaknya mampu agar meningkatkan kepercayaan diri serta menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan lain, sehingga bisa meningkatkan kinerjanya. Menurut Robbins dan Judge (2016) kepribadian adalah organisasi dinamik dari sistem sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya. kepribadian sangat penting dalam sebuah pekerjaan dikarenakan seseorang yang berkepribadian tidak baik maka akan mempengaruhi pekerjaannya.

Teori yang diterapkan adalah Teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) yang dikemukakan oleh Ajzen dan Fishbein (1988) yang menganalisis sikap karyawan, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan karyawan. Pengaruhnya apabila karyawan mempunyai kepribadian yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Satria Purwokerto.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Tekage dkk (2018), Siregar dkk (2020), Hapsari dkk (2022), Ali dan Perijati (2022), Zuzmawati dan Gemilang (2022) Lutfiana dkk (2022) berpendapat Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Basyit dkk (2020) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir,

yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan – tujuan umum. Tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang individu akan mampu menghadapi persoalan – persoalan yang di hadapinya berkaitan dengan profesinya. Hardjana (2001) dalam Rarnasari dkk, (2018) tingkat pendidikan merupakan usaha yang sengaja diadakan dan dilakukan secara sistematis serta terus – menerus dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tingkatannya guna menyampaikan, menumbuhkan, dan mendapatkan pengetahuan, sikap, nilai kecakapan atau keterampilan yang dikehendaki.

Teori yang digunakan adalah Teori keadilan (*Equity Theory*) pertama kali dikemukakan oleh Zelenik (1958). Teori ini menggambarkan hubungan antara karyawan dan perusahaan sebagai dua pihak yang sedang berinteraksi. Pengaruhnya apabila Karyawan menawarkan sumber daya (*input*) yang dimilikinya seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kompetensi dan usaha. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Satria Purwokerto.

Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Abdiyanor dkk (2021), Ahmad dkk (2022), Vivi dkk (2019), Teja dkk (2021), Yuda dkk (2020) berpendapat Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Situmeang (2017) pengalaman kerja merupakan suatu modal dari karyawan itu sendiri yang didapat dari suatu proses pembentukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Pitriyani dan Halim (2020) menyatakan pengalaman kerja adalah gambaran penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan di tempat kerja, yang dapat diukur dari masa kerja karyawan dan jenis pekerjaannya.

Teori yang di gunakan adalah Teori keadilan (*Equity Theory*) pertama kali dikemukakan oleh Zelenik (1958) Teori ini menggambarkan hubungan antara karyawan dan perusahaan sebagai dua pihak yang sedang berinteraksi. Karyawan menawarkan sumber daya (input) yang dimilikinya seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kompetensi dan usaha. Pengaruhnya apabila karyawan mempunyai pengalaman kerja yang lama maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Satria Purwokerto.

Penelitian ini dikuatkan dengan penelitian terdahulu oleh Yasin dkk (2021), Amalia dkk (2021), Jaya dkk (2021), Girsang dkk (2022), Fersinata (2022), Alias (2018) yang menyatakan Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan

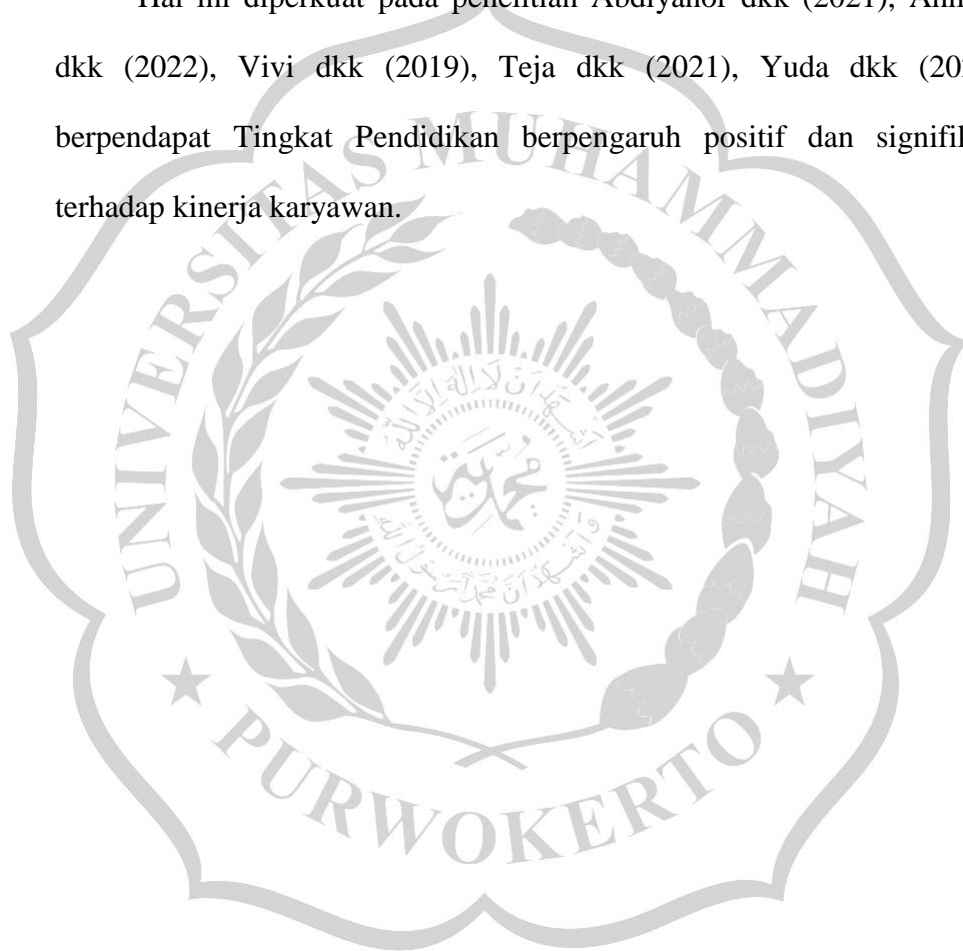
Menurut Bandura (1997) dalam Burhan (2019) self efficacy atau kemampuan yang diwujudkan, mengacu pada kepercayaan individu

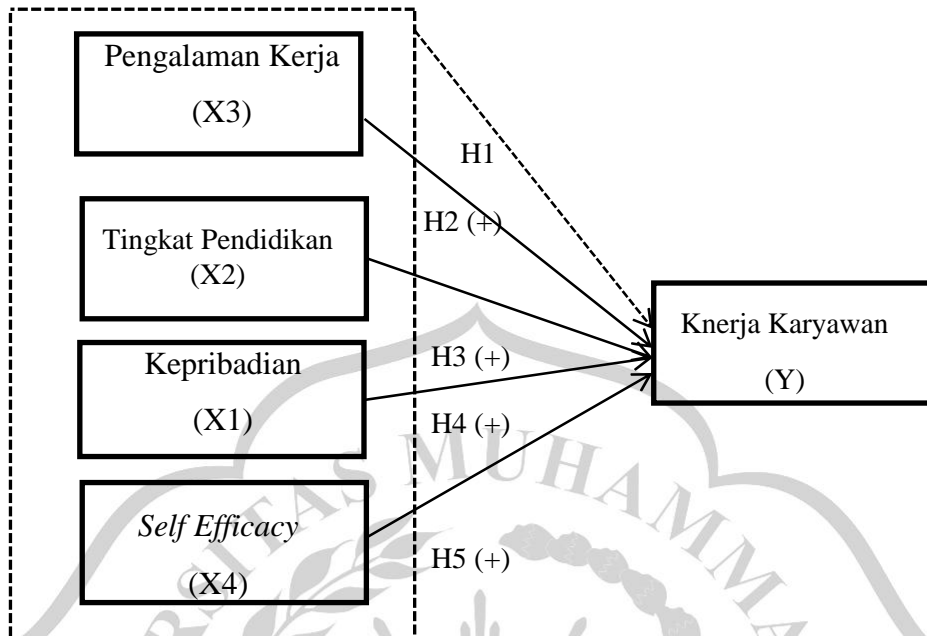
terhadap kemampuannya dalam mencapai kesuksesan pada saat melaksanakan tugas yang diberikan. Efficacy diri sangat diperlukan dalam diri seorang karyawan dalam menunjang kinerja karena bagaimana seorang karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan baik jika mereka tidak mempunyai keyakinan akan kemampuannya. Self efficacy adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan Lunenbrug (2011) dalam Langi (2022). Self efficacy merupakan sebuah keyakinan dalam menguasai situasi dan dapat menghasilkan sesuatu yang positif untuk menggerakkan motivasi, sumber kesadaran dan tindakan yang divutuhkan dalam menghadapi situasi Sangadah (2020).

Teori yang di terapkan adalah Teori dua faktor (*two factor theory*) yang dikembangkan oleh Herzberg (1959), teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan *hygiene* atau *maintainance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait pekerjaan itu sendiri seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan

untuk pengembangan diri serta pengakuan, karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi yaitu motivators. Pengaruhnya apabila karyawan yang memiliki *self efficacy* yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan di PERUMDA Air Minum Tirta Satria Purwokerto.

Hal ini diperkuat pada penelitian Abdiyanor dkk (2021), Ahmad dkk (2022), Vivi dkk (2019), Teja dkk (2021), Yuda dkk (2020) berpendapat Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.





Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- = Berpengaruh secara simultan
- - - - -> = Berpengaruh secara parsial

H1: Kepribadian, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan *Self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.