

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Menurut Wexly & Yulk, (1977) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat adanya rangsangan (inducement) dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal (reasonable). Teori keseimbangan diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang di rasakan pegawai.

Motivation through the design of work test of a theory (Motivasi Melalui Desain Kerja Uji Teori) oleh Hackman & Oldham (1976) menerangkan melalui model karakteristik pekerjaan (*job characteristics model/JCM*), menerangkan struktur kerja merujuk pada susunan tugas dan tanggung jawab dalam suatu organisasi yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi cara perilaku karyawan serta sikap mereka terhadap lingkungan kerja. Teori ini dijelaskan melalui dimensi inti atau yang dikenal sebagai lima dimensi inti pekerjaan “*core job dimensions*”, termasuk keterampilan spesifik, identitas tugas, signifikansi tugas, umpan balik, dan otonomi. Teori ini menyatakan bahwa apabila dimensi pekerjaan ini tinggi, maka hal tersebut berdampak pada tingkat kepuasan yang lebih tinggi dikalangan karyawan. Dampak tersebut juga meluas ke dalam motivasi yang lebih kuat dan kinerja yang lebih baik, sementara tingkat absensi dan pergantian karyawan cenderung lebih rendah.

Teori kesesuaian kepribadian-pekerjaan (*person-job fit*) yang dikemukakan oleh holland (1959) merupakan sebuah teori yang mengidentifikasi enam tipe kepribadian dan mengusulkan bahwa kesesuaian antara tipe kepribadian dan lingkungan kerja menentukan kepuasan kerja dan perputaran. Enam tipe kepribadian dari teori *person-job fit* menurut holland (1959):

1. Realistis

Lebih menyukai aktivitas fisik yang membutuhkan keterampilan, kekuatan, dan koordinasi.

2. Investigasi

Lebih menyukai aktivitas yang melibatkan pemikiran, pengorganisasian, dan pemahaman sosial.

3. Sosial

Lebih menyukai aktivitas melibatkan orang lain.

4. Konvensional

Lebih menyukai aktivitas yang tertib dan tidak ambigu.

5. Enterprising

Lebih menyukai aktivitas verbal dimana ada peluang untuk mempengaruhi orang lain dan memperoleh kekuasaan.

6. Artistik

Lebih menyukai aktivitas yang ambigu dan tidak sistematis yang memungkinkan muncul ekspresi kreatif.

Publikasi *Social Foundation Of Thpught and Action : A Social Cognitive Theory*. Menurut Bandura (1997) memperluas pemikiran human functioning bahwa individu dianggap orang yang mampu mengorganisasikan dirinya, aktif, merefleksikan dirinya dalam beradaptasi dan melakukan penanganan diri. Individu adalah agen yang mengikutsertakan secara proaktif di lingkungan diri sendiri dan mampu membuat sesuatu permasalahan dari diri mereka.

1. Kinerja Karyawan .

a. Definisi Kinerja

Menurut Pamungkas & Rijanti, (2024) Kinerja karyawan adalah ukuran yang digunakan perbandingan hasil pelaksanaan tugas atau pekerjaan serta tanggung jawab yang dibebankan organisasi kepada bawahannya dalam jangka waktu yang telah disepakati sebelumnya. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan atau sebuah prestasi pekerjaan. Namun makna dari kinerja tidak dibatasi dengan hal tersebut. Kinerja tidak hanya dinilai dari hasil pekerjaan atau sebuah prestasi pekerjaan, tapi juga dalam proses kerjanya. Menurut Pabundu (2006) dalam Busro, (2018), Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Kurniahadi, (2024) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Kesimpulan para pakar diatas bahwa kinerja karyawan merupakan ukuran hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Astuti, Sjahrudin, & Purnomo, (2018) dalam Gunawan et al., (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan yaitu:

1. Faktor Internal:

Sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi (*reward* dan *punishment*), umur, kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.

2. Faktor Eksternal:

Lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, system upah dan lingkungan sosial.

c. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2013) dalam Budiyanto, (2022) menyebutkan beberapa indikator Kinerja Karyawan yaitu :

1. Kualitas Kerja

Tingkat di mana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerja Sama

Kerja sama adalah usaha bersama antara orang per orang atau kelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama.

5. Inisiatif

Memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.

2. Karakteristik Individu

a. Definisi Karakteristik Individu

Menurut Thoha, (2016) Karakteristik Individu adalah Karakteristik bentuk tunggal membawa ke dalam tekstur hierarki kapasitasnya, keyakinan individu, asumsi, kebutuhan, dan pertemuan sebelumnya. Ini adalah kualitas-kualitas yang digerakkan oleh seorang individu, dan atribut-atribut ini akan disampaikan olehnya Ketika dia memasuki iklim lain, khususnya suatu asosiasi atau lainnya. Menurut Robbins (2012) dalam Sukmawati et al., (2020), mengatakan bahwa karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan

lingkungannya. Menurut Lumanauw, (2022) Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka dalam organisasi agar suatu organisasi tetap existensinya.

Kesimpulan dari para pakar di atas bahwa karakteristik individu sangat penting dalam sebuah organisasi karena manusia adalah sumber daya utama yang membawa tenaga, bakat, kreativitas dan usahanya untuk memastikan kesuksesan dan keberlangsungan organisasi atau instansi tersebut.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Menurut Torang, (2016), faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu yaitu :

1. Kompetensi

★ Karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku didalam organisasi.

2. Motivai

Energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan.

3. Kepemimpinan

Seorang pimpinan harus memiliki kompetensi atau pengetahuan (manajerial dan strategi) yang lebih, berperilaku yang baik, mampu mempengaruhi dan mengarahkan orang lain, harus mengambil

keputusan, bertanggung jawab, baik dalam penyampaian ide, bijak, mengayomi, dan memberi motivasi.

4. Konflik

Konflik organisasi dapat disebabkan oleh adanya kompetisi, perbedaan, pertentangan, kelas, dan perselisihan.

c. Indikator-indikator Karakteristik Individu

Menurut Subyantoro (2009) dalam Rahayu & Rushadiyati, (2021) menyatakan indikator karakteristik individu meliputi:

1. Kemampuan

Batas seseorang untuk melakukan berbagai usaha dalam suatu tugas.

2. Nilai

Nilai individu tergantung pada pemenuhan pekerjaan, dapat menikmati, hubungan antar individu, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

3. Sikap

Pernyataan evaluatif baik positif atau negatif mengenai objek, peristiwa, orang atau lainnya.

4. Minat

Perilaku seseorang yang membuat tertarik akan hal-hal tertentu.

3. Karakteristik Pekerja

a. Definisi Karakteristik Pekerjaan

Menurut Simamora (2004) dalam Runda dkk., (2024) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*). Menurut Hackman dkk, (1978) dalam Muhammad & Suprihono, (2021) Karakteristik pekerjaan adalah variasi ketrampilan, identitas tugas kekhususan tugas, otonomi, umpan balik yang dilakukan oleh pekerja/karyawan dalam melakukan tugasnya Menurut George dan Jones (2012) dalam Nawangsari, (2023), karakteristik pekerjaan adalah bagian dari desain pekerjaan yang mengidentifikasi konsekuensi dari karakteristik yang dapat menimbulkan motivasi intrinsik dalam bekerja.

Kesimpulan dari para pakar di atas bahwa dapat dikatakan karakteristik pekerja adalah berbagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kinerja karyawan dengan cara memperkaya tugas yang mereka lakukan dan memberikan makna yang lebih besar dalam pekerjaan tersebut.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Pekerjaan

Menurut Farida, (2017) Faktor-Faktor karakteristik pekerjaan adalah sebagai berikut:

1. Variasi pekerjaan

Pendekatan atau kompetensi yang dibutuhkan pekerja untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, serta perbedaan tugas yang dilimpahkan.

2. Otonomi

Suatu proses kerja yang dilaksanakan dengan memberikan keleluasaan dalam perencanaan dan penyelesaian kegiatan

3. Identitas tugas

Proses dimana seorang pekerja merencanakan untuk menyelesaikan tugas dengan memahami sifat pekerjaan dan tingkat keterlibatan yang diperlukan.

4. Umpan balik

Perasaan yang didapat pekerja setelah menyelesaikan tugas, terlepas dari apakah mereka menerima informasi tentang pekerjaan sebagai hasil dari hasilnya.

c. Indikator-indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins & Judge, (2008) dalam Syaharuddin & Noor Dian, (2023) indikator karakteristik pekerjaan meliputi:

1. *Skill Variety* (Keragaman Keterampilan atau Variasi Pekerjaan)

Banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.

2. *Task Identity* (Jati Diri Tugas)

Jati diri tugas yang memungkinkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan seutuhnya.

3. *Task Significance* (Signifikansi Tugas)

Tugas yang penting yang mengacu pada seberapa besar dampak pekerjaan tersebut terhadap orang lain, seperti yang dipersepsikan masyarakat.

4. *Autonomy* (Otonomi)

Memberikan kebijakan dan kendali tertentu bagi karyawan atas keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan dan hal ini merupakan hal yang mendasar untuk menimbulkan rasa tanggung jawab dalam diri karyawan.

5. *Feed Back* (Umpan Balik)

Mengacu pada informasi yang memberitahu karyawan tentang seberapa baik prestasi kerja yang telah dicapai selama bekerja.

4. Kepribadian

a. Definisi Kepribadian

Menurut Feist and Gregory (2006) dalam Batilmurik & Faymau, (2021) kepribadian merupakan suatu pola yang relatif mendasar dari sifat, karakteristik atau watak yang memberikan konsistensi pada seseorang . Menurut Fatmawati, (2019) menyatakan bahwa Kepribadian merupakan organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya. Menurut Sule dan Kurniawan (2005) dalam Novitasari & Suhana, (2022) kepribadian adalah suatu watak psikologis serta sikap orang yang sifatnya relative

permanen yang membedakan orang tenaga kerja dengan orang yang lain.

Kesimpulan dari para pakar diatas bahwa dapat dikatakan bahwa kepribadian merupakan suatu pola karakteristik dan sifat yang relatif stabil dalam individu, yang dapat mempengaruhi cara seseorang dalam berinteraksi dan beradaptasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

Menurut Wibowo, (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian yaitu :

1. Heredity

Ketinggian fisik, kemenarikan wajah, gender, temperamen, komposisi otot dan refleks, tingkat energi, dan ritme biologis umumnya dipertimbangkan untuk sebagian atau seluruhnya dipengaruhi oleh orang tua, dengan biologis, fisiologi, dan melekat dengan susunan psikologi.

2. Environment

Faktor yang menggunakan tekanan pada pembentukan kepribadian adalah budaya di mana kita tumbuh, pada pembentukan kondisi awal, norma antara keluarga, teman, dan kelompok sosial, dan pengaruh lain menurut pengalaman kita.

3. Situasi

Tuntutan yang berbeda dari situasi yang berbeda memerlukan aspek yang berbeda dari kepribadian.

4. *Life Experience*

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

c. **Indikator-indikator Kepribadian**

Menurut Robbins & Judge, (2015) indikator Kepribadian meliputi :

1. Extraversion

Cenderung ekspresif, percaya diri, dan mampu bersosialisasi. Sedangkan introver cenderung pemalu, penakut, dan tenang.

2. Agreeableness

Dimensi ini merujuk pada kecenderungan seorang individu untuk memahami orang lain.

3. Conscientiousness

Orang yang sangat hati-hati bertanggung jawab, dapat diandalkan, dan persisten.

4. Emotional Stability

Orang dengan stabilitas emosional positif tinggi cenderung tenang, percaya diri, dan aman. Mereka dengan skor negatif tinggi cenderung gugup, cemas, depresi, dan tidak aman.

5. Openess To Experience

Dimensi ini mencakup kisaran minat dan ketertarikan atas inovasi.

5. Efikasi Diri

a. Definisi Efikasi Diri

Menurut Bandura (2000) dalam Lengkong dkk., (2020), Efikasi diri adalah rasa kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menunjukkan perilaku yang dituntut dalam suatu situasi yang spesifik. Menurut Stajkovic dkk., (2018) dalam Yanti dkk., (2023) Efikasi diri adalah kepercayaan seseorang terhadap kesanggupan demi mengerjakan perintah atau tindakan yang diperlukan agar mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Sibuea dan Rustono (2015) dalam Saputra dkk., (2021) mengemukakan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan diri seseorang terhadap setiap hal dalam melakukan pekerjaan yang berpengaruh pada proses hasil dalam bekerja.

Kesimpulan dari para pakar diatas bahwa dapat dikatakan efikasi diri adalah pencerminan kepercayaan seseorang akan kemampuannya untuk melakukan sesuatu hal dengan keyakinan terhadap kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang diharapkan,

b. Dimensi Efikasi diri

Efikasi diri memiliki tiga dimensi sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Sunyoto (2015):

1. *Magnitude*

Menyangkut tingkat kesulitan tugas yang dipercaya dapat dicapai oleh seseorang.

2. *Strength*

Didasarkan pada apakah hubungan mengenai magnitudo itu kuat atau lemah.

3. *Generality*

Tingkat harapan yang digeneralisasi pada situasi.

c. Indikator-Indikator Efikasi Diri

Menurut Lunenbergh, (2011) dalam Budiyanto, (2022), terdapat empat indikator untuk mengukur *efikasi diri*, yaitu :

1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *efikasi diri* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik.

2. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalaman sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *efikasi diri*-nya.

3. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan.

4. Keadaan Fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagaimana dipengaruhi oleh keadaan fisiologis

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Hasil Pelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
1.	<p>Ummah, F, I., Firdaus, S, F.,</p> <p>Jurnal Bandung Conference Series: Business and Management, Vol. 4 No. 1, 775-784.</p> <p>Identitas Jurnal e-ISSN : 2828-2531</p>	<p>Variabel Independen : X1 : Karakteristik Individu</p> <p>Variabel Dependen: Y :Kinerja</p>	<p>1. Karateristik Individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Unggul Karsa Medika Kabupaten Bandung</p>
2.	<p>Maksum., Edward., Indrawijaya, S.</p> <p>Jurnal Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Vol. 4 No. 2, 151-162.</p> <p>Identitas Jurnal e-ISSN: 2686-4924 p-ISSN 2686-5246</p>	<p>Variabel Independen : X1 : Profesionalisme Kerja X2 : Karakteristik Pekerjaan X3 : Budaya Kerja</p> <p>Variabel Dependen: Y : Kinerja</p>	<p>1. Profesionalisme kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Raden Mattaher Jambi</p> <p>2. Karakteristik pekerjaan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non medis pada RSUD Raden Mattaher Jambi.</p> <p>3. Budaya kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non</p>

No.	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
			medis pada RSUD Raden Mattaher Jambi.
3.	<p>Gunarto, G., Subha, H., Engkos, D., Subarji.</p> <p>Jurnal E-Journal Studia Manajemen, Vol.11 No.1, 25-36.</p> <p>Identitas Jurnal ISSN: 2337-912X</p>	<p>Variabel Independen : X1 : Kepribadian X2 : Efikasi Diri X3 : Motivasi Kerja</p> <p>Variabel Dependen: Y : Kinerja</p>	<p>1. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja pegawai.</p> <p>3. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.</p>
4.	<p>Harahap, I, Y, B. Haraha, J, N. Halim, A.(2023)</p> <p>Jurnal Journal of Economic, Business and Accounting. Vol. 7 No. 1</p> <p>Identitas Jurnal E-ISSN : 2597-5234</p>	<p>Variabel Independen : X1: Karakteristik Individu X2: Lingkungan Kerja X3: Komitmen</p> <p>Variabel Dependen : Y: Kinerja</p>	<p>1. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja</p> <p>2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja</p> <p>3. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja</p>
5.	<p>Andewi, S, R, K. Suarjana, W, I. Putra, K, N, B. (2022)</p> <p>Jurnal Jurnal EMAS. Vol. 3 No. 11</p>	<p>Variabel Independen : X1: Gaya Kepemimpinan X2: Budaya Kerja X3: Karakteristik Individu</p>	<p>1. gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. karakteristik individu berpengaruh positif</p>

No.	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
	Identitas Jurnal E-ISSN : 2774-3020	Variabel Dependen : Y: Kinerja	dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Syafitri, O, E. Arfimasri, S, E. (2023) Jurnal Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS). Vol. 2 No.1 Identitas Jurnal e-ISSN: 2963-7643 p-ISSN: 2963-8194	Variabel Independen : X1: Karakteristik Individu X2: Lingkungan Kerja Variabel Dependen : Y: Kinerja	1. Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
7.	Azi, R. (2023) Jurnal Jurnal Manajemen dan Sains. Vol. 8 No. 1 Identitas Jurnal ISSN 2541-6243 (Online) ISSN 2541-688X (Print)	Variabel Independen : X1 : Lingkungan Kerja X2 : Karakteristik Individu Variabel Dependen : Y : Kinerja	1. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan 2. karakteristik individu secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
8.	Auladuna, H, W. Hasanah, K. (2022)	Variabel Independen :	1. Leader Member Exchange (X1) secara parsial berpengaruh

No.	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
	<p>Jurnal</p> <p>Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA)</p> <p>Identitas Jurnal</p> <p>E-ISSN: 2686 - 1771</p>	<p>X1 : Leader Member Exchange</p> <p>X2 : Motivasi Kerja</p> <p>X3 : Karakteristik Individu</p> <p>Variable Dependen :</p> <p>Y : Kinerja</p>	<p>signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)</p> <p>2. Motivasi kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y).</p> <p>3. Karakteristik individu (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y).</p>
9.	<p>Lumanau, K, M. (2022)</p> <p>Jurnal</p> <p>Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 6 No. 1</p> <p>Identitas Jurnal</p> <p>ISSN: 2549-3477</p> <p>e-ISSN: 2623-1077</p>	<p>Variabel Independen :</p> <p>X1 : Kompetensi</p> <p>X2: Karakteristik Individu</p> <p>Variabel Dependen :</p> <p>Y : Kinerja</p>	<p>1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
10.	<p>Sapitri, E, D, P, N. Mahayasa, A, G, I (2022).</p> <p>Jurnal</p> <p>Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ), Vol. 4 No. 1, 1-12.</p> <p>Identitas Jurnal</p>	<p>Variabel Independen :</p> <p>X1: Kompensasi</p> <p>X2: Karakteristik Pekerjaan</p> <p>Variabel Dependen :</p> <p>Y: Kinerja</p>	<p>1. kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

No.	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
	ISSN Print: 2654-816X ISSN Online: 2654-8151		
11.	Darmawan, A., Bagis, F. Handani, A, T. Rahmawati, D, V (2021). Jurnal Derivatif: Jurnal Manajemen, Vol. 15 No. 2, 342-353. Identitas Jurnal ISSN Cetak 1978- 6573 ISSN Online 2477- 300X	Variabel Independen : X1: Efikasi Diri X2: Karakteristik Pekerjaan X3: Perilaku Kewargaan Organisasi Variabel Dependen : Y: Kinerja	1. efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Putra, K, B, D. Widyani, A, A, D. Saraswati, P, A, S. (2023). Jurnal Jurnal EMAS, Vol. 4 No. 12, 2819- 2828. Identitas Jurnal E-ISSN : 2774- 3020	Variabel Independen : X1: Karakteristik Pekerjaan X2: Komitmen Organisasi X3: Motivasi Variabel Dependen : Y: Kinerja	1. karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
13.	Syofian, S, D.	Variabel	1. Gaya Kepemimpinan

No.	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
	<p>Waliamin, J. (2023)</p> <p>Jurnal</p> <p>Jurnal Simki Economic. Vol. 6 No. 2</p> <p>Identitas Jurnal</p> <p>ISSN (Online) 2599-0748</p>	<p>Independen :</p> <p>X1 : Gaya Kepemimpinan Karismatik</p> <p>X2 : Karakteristik Individu</p> <p>X3 : Karakteristik Pekerjaan</p> <p>Variabel Dependen :</p> <p>Y : Kinerja</p>	<p>Karismatik memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan</p> <p>2. Karakteristik individu, tidak memengaruhi kinerja karyawan.</p> <p>3. Karakteristik pekerjaan, tidak memengaruhi kinerja karyawan</p>
14.	<p>Rohing, M. Tewel, B. Taroreh, R. (2021)</p> <p>Jurnal</p> <p>Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum). Vol. 5 No. 1</p> <p>Identitas Jurnal</p> <p>p-ISSN: 24072-361X</p>	<p>Variabel Independen :</p> <p>X1 : Karakteristik Individu</p> <p>X2 : Karakteristik Pekerjaan</p> <p>X3 : Pengalaman Kerja</p> <p>Variabel Dependen :</p> <p>Y : Kinerja</p>	<p>1. karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
15.	<p>Juneti, S. Azra, A, T. Sanito, H. Zain at taufiq, T, B. Siregar, D. (2021)</p> <p>Jurnal</p> <p>pISSN 2339-</p>	<p>Variabel Independen :</p> <p>X1 : Kecerdasan Emosional</p> <p>X2 : Karakteristik Pekerjaan</p> <p>X3 : Komunikasi</p>	<p>1. variabel kecerdasan emosional dan komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2. Variable karakteristik pekerjaan tidak</p>

No.	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
	0506Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB). Vol. 6 No. 2 Identitas Jurnal p-ISSN 2339-0506	Kerja Variabel Dependen : Y : Kinerja	berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
16.	Borman, R. W. (2021). Jurnal Jurnal Sinar Manajemen, Vol. 8 No. 2, 138-145. Identitas Jurnal E-ISSN 2598-398 P-ISSN2337-8743	Variabel Independen : X1: Kecerdasan Emosional X2: Budaya Kerja X3: Kepribadian Variabel Dependen : Y: Kinerja	1. Kecerdasan Emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Budaya Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
17.	Jeniper. Sunata, M, I. Ariesta, S, A, P, I. (2023) Jurnal : Journal Research of Management (JARMA) Vol. 5 No. 1: 64-72 Identitas Jurnal : e-ISSN 2716-4381	Variabel Independen : X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Kepribadian Variabel Dependen : Y : Kinerja	gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
18.	Mulianda, I. Zainuddin, Z. Bakri, B. (2022)	Variabel Independen :	1. sikap secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap

No.	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
	<p>Jurnal Serambi Konstruktivis, Vol. 4 No. 2, 149-155.</p> <p>Identitas Jurnal ISSN : 2656 – 5781</p>	<p>X1: Sikap X2: Kepribadian</p> <p>Variabel Dependen : Y: Kinerja</p>	<p>kinerja karyawan 2. kepribadian secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
19.	<p>Sunata, I, M, & Ariesta, I, P, A, S. (2023).</p> <p>Jurnal Journal Research of Management, Vol. 5 No. 1, 64-72.</p> <p>Identitas Jurnal e-ISSN 2716-4381</p>	<p>Variabel Independen : X1: Gaya Kepemimpinan X2: Kepribadian</p> <p>Variabel Dependen : Y: Kinerja</p>	<p>1. gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
20.	<p>Mayasari, E. Karsim, K. Saputra, P. (2023)</p> <p>Jurnal Journal Of Social Science Research, Vol. 3 No. 6, 4650-4668.</p> <p>Identitas Jurnal E-ISSN2807-4238 P-ISSN2807-4246</p>	<p>Variabel Independen : X1: Kepribadian X2: Motivasi Kerja</p> <p>Variabel Dependen : Y: Kinerja</p>	<p>1. kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. motivasi kerja dapat berpengaruh secara positif dan signifikan hubungan kepribadian terhadap driver Gojek</p>
21.	<p>Kaparang, B, V. Koleangan, R, Kojo, C. (2019)</p>	<p>Variabel Independen : X1: Kepribadian</p>	<p>1. secara parsial Kepribadian, tidak berpengaruh secara positif dan signifikan</p>

No.	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
	<p>Jurnal Jurnal EMBA: Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 7 No. 3.</p> <p>Identitas Jurnal ISSN 2303-1174</p>	<p>X2: Lingkungan Kerja X3: Penempatan Kerja</p> <p>Variabel Dependen : Y: Kinerja</p>	<p>terhadap Kinerja</p> <p>2. secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja</p> <p>3. secara parsial Penempatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja.</p>
22.	<p>Batilmurik, R, W. Belly, F. D. (2021).</p> <p>Jurnal Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 9 No. 3, 211-218.</p> <p>Identitas Jurnal p-ISSN: 2580-7285 e-ISSN: 2089-1210</p>	<p>Variabel Independen : X1: Komitmen Organisasional X2: Kepribadian</p> <p>Variabel Dependen : Y: Kinerja</p>	<p>1. Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p> <p>2. Kepribadian secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja</p>
23.	<p>Kurniadi, R. (2022)</p> <p>Jurnal Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Vol. 4 No. 3</p> <p>Identitas Jurnal E-ISSN :2684-8503 P-ISSN:2684-9666</p>	<p>Variabel Independen : X1 : Budaya Organisasi X2 : Kepribadian X3 : Kompetensi</p> <p>Variabel Dependen : Y : Kinerja</p>	<p>1. Budaya organisasi secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. kepribadian secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>3. kompetensi secara parsial memiliki</p>

No.	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
			pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai
24.	<p>Khaerana. (2020)</p> <p>Jurnal</p> <p>Jurnal Ecoment Global, Vol. 5 No. 1, 80-89.</p> <p>Identitas Jurnal</p> <p>P-ISSN: 2540-816X</p> <p>E-ISSN: 2685-6204</p>	<p>Variabel Independen :</p> <p>X1: Efikasi diri</p> <p>Variabel Dependen :</p> <p>Y: Kinerja</p>	<p>Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>
25.	<p>Sari, D, P. Candra, Y. (2020)</p> <p>Jurnal</p> <p>Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, Vol. 1 No.3, 224-228.</p> <p>Identitas Jurnal</p> <p>E-ISSN : 2686-5238</p> <p>P-ISSN : 2686-4916</p>	<p>Variabel Independen :</p> <p>X1: Pengembangan Karir</p> <p>X2: Efikasi diri</p> <p>X3: Motivasi</p> <p>Variabel Dependen :</p> <p>Y: Kinerja</p>	<p>1. pengaruh positif dan signifikan variabel Pengembangan Karir terhadap variabel Kinerja Karyawan</p> <p>2. pengaruh positif dan tidak signifikan variabel Efikasi diri terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>3. pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p>
26.	<p>Priska, J. Rahmawati, E. Utomo, S. (2020).</p> <p>Jurnal</p> <p>Jurnal Bisnis Dan</p>	<p>Variabel Independen :</p> <p>X1: Efikasi diri</p> <p>X2: Motivasi</p> <p>X3: Kepuasan Kerja</p>	<p>1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Efikasi diri terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Motivasi terhadap</p>

No.	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
	Pembangunan, Vol. 9 No. 1, 83-98. Identitas Jurnal ISSN 2541-1403 E-ISSN 2541-187X	Variabel Dependen : Y: Kinerja	terhadap Kinerja Karyawan 3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
27.	Rizana, D. (2019). Jurnal Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi, Vol. 18 No. 2, 39-49. Identitas Jurnal ISSN: 2623-2480 P-ISSN: 1693-5209	Variabel Independen : X1: <i>Efikasi diri</i> X2: <i>Locus Of Control</i> X3: Komitmen Organisasi Variabel Dependen : Y: Kinerja	1. <i>Efikasi diri</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja 2. <i>Locus of control</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 3. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
28.	Mimasri, M. Restya, W, P, D. Husna, L. (2023) Jurnal Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum, Vol. 7 No. 2, 421-432. Identitas Jurnal ISSN 2548-9585	Variabel Independen : X1: <i>Efikasi diri</i> X2: <i>Locus of Control</i> Variabel Dependen : Y: Kinerja	1. <i>Efikasi diri</i> dan <i>Locus of Control</i> secara bersama-sama memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai 2. <i>Efikasi diri</i> secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai 3. <i>Locus of Control</i> secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai .
29.	Andika, K, R, K, I.	Variabel	1. beban kerja

No.	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
	<p>Netra, K, S, G, I. (2022)</p> <p>Jurnal E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 11 No. 11. Vol.11 no.11</p> <p>Identitas Jurnal e-ISSN: 2337-3067</p>	<p>Independent : X1 : Beban Kerja X2: Efikasi diri</p> <p>Variabel Dependen : Y : Kinerja</p>	<p>berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja</p> <p>2. Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>
30.	<p>Saputra, A, W. Prayekti, P. Septyarini, E. (2021)</p> <p>Jurnal Stability: Journal of Management and Business, Vol. 4 No. 1, 28-38.</p> <p>Identitas Jurnal Vol 4 No 1 ISSN :2621-850X E-ISSN : 2621-9565</p>	<p>Variable Independen : X1: gaya kepemimpinan demokrasi X2: efikasi diri X3: lingkungan kerja</p> <p>Variabel Dependen : Y: Kinerja</p>	<p>1. Variable gaya kepemimpinan demokrasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Variable efikasi diri tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Variable lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
31.	<p>Hidayah, K, A.</p> <p>Jurnal International Journal Of Accounting,</p>	<p>Variabel Independen : X1 : individual characteristics X2 : Leadership X3 : through work</p>	<p>1. Characteristics of individual employees give positive and significant effect on the employee performance.</p> <p>2. Leadership does not</p>

No.	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
	Finance, And Economics Identitas Jurnal e-ISSN: 2597-971X p-ISSN: 2597-9728	motivation X4 : job satisfaction Variabel Dependent : Y : employee performance	affect significantly on the employee performance 3. Work motivation gives positive and significant effect on the employee performance. 4. Job satisfaction gives positive and significant effect on the employee performance.
32.	Mariska, P, T, A. Sumarni, William, R. Jurnal Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE), Vol. 1 No. 3 Identitas Jurnal e-ISSN : 3026-6505	Variabel Independent : X1 : job characteristics Variabel Dependent : Y : employee performance Z: Intervening : work motivation	1. job characteristics have a positive and significant influence on employee performance. 2. job characteristics have a positive and significant influence on work motivation. 3. job characteristics have a positive and significant influence on employee performance through work motivation.
33.	Riyanto, S. Jurnal International Journal of Innovative Science and Research Technology, Vol. 5 No. 1 Identitas Jurnal ISSN No:-2456-	Variabel Independent : X1 : Work Discipline X2 : Self efficacy X3 : Work Environment Variabel Dependent : Y : Employee Performance	1. There is an influence between work discipline on employee performance 2. There is an influence between Self efficacy on employee performance 3. There has an influence between the work environment on employee performance. 4. Togetherness both of work discipline, efikasi diri alongside with work environment have an

No.	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
	2165		influence on employee performance
34.	<p>Rachmat, D. Ratnasari, L, S. Ismanto, W.</p> <p>Jurnal International Journal of Economics, Business, and Innovation Research, Vol. 3 No. 5</p> <p>Identitas Jurnal E-ISSN : 2964- 0865</p>	<p>Variabel Independent : X1 : Leadership X2 : Communication X3 : Personality X4 : Motivation X5 : Competence</p> <p>Variabel Dependent : Y : Employee Performance</p>	<p>1. leadership had a positive and significant effect on employee performance</p> <p>2. communication had a positive and significant effect on employee performance</p> <p>3. personality had a positive and significant effect on employee performance</p> <p>4. motivation had an effect positive and significant impact on employee performance</p> <p>5. competency has a positive and significant impact on employee performance</p> <p>Leadership</p>

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pemaparan teoritis yang telah dijelaskan diatas, yaitu terdapat dua variable dalam penelitian ini, yaitu variable independent dan variabel dependen. Variabel yang mempengaruhi atau variable independent yaitu variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Kepribadian, dan *Efikasi diri*. Sedangkan variable yang di pengaruhi adalah variable dependen yaitu kinerja karyawan.

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wexley dan Yukl (1977) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat adanya rangsangan (inducement) dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal (reasonable). Teori keseimbangan diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang di rasakan pegawai.

Menurut Rahman et al., (2020) setiap pegawai kontrak mempunyai karakteristik yang berbeda-beda yang disebabkan oleh beberapa hal, misalnya latar belakang sikap, kemampuan, dan minat. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor yang salah satunya yaitu seperti karakteristik individu karyawan yang dimana karakteristik individu karyawan ini memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Pengaruhnya apabila karakteristik individu setiap individu dapat berjalan dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat di RSUD Majenang.

Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Nasrul et al., (2021), Azhar et al., (2023), Harahap et al., (2023), Nurazis et al., (2021), Hidayah, (2021), Ratna et al., (2022), menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam *Motivation through the design of work test of a theory* (Motivasi Melalui Desain Kerja Uji Teori) Hackman & Oldham (1976) menerangkan melalui model karakteristik pekerjaan (job characteristics model/JCM), menerangkan struktur kerja merujuk pada susunan tugas dan tanggung jawab dalam suatu organisasi yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi cara perilaku karyawan serta sikap mereka terhadap lingkungan kerja. Teori ini menyatakan bahwa apabila dimensi pekerjaan ini tinggi, maka hal tersebut berdampak pada tingkat kepuasan yang lebih tinggi dikalangan karyawan. Dampak tersebut juga meluas ke dalam motivasi yang lebih kuat dan kinerja yang lebih baik, sementara tingkat absensi dan pergantian karyawan cenderung lebih rendah.

Menurut Putra et al., (2022) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan factor terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi kinerja karena dalam karakteristik pekerjaan dibedakan dalam sifat-sifat pekerjaan secara lebih khusus, sehingga semakin baik karakteristik pekerjaan maka kinerja karyawan otomatis akan semakin meningkat juga. Pengaruhnya apabila karakteristik pekerjaan pegawainya mampu melaksanakan pekerjaannya dengan benar maka kinerja karyawannya akan semakin meningkat di RSUD Majenang.

Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu oleh Muhammad & Suprihono, (2021), Darmawan et al., (2021), Rahmadalena & Asmanita, (2020), Tesania & Paulina, (2022), Sapitri & Mahayasa, (2022), menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Teori kesesuaian kepribadian-pekerjaan (person-job fit) yang dikemukakan oleh Holland (1959) merupakan sebuah teori yang mengidentifikasi enam tipe kepribadian dan mengusulkan bahwa kesesuaian antara tipe kepribadian dan lingkungan kerja menentukan kepuasan kerja dan perputaran.

Menurut Mulianda et al., (2022) mengatakan bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepribadian yang baik akan memudahkan seseorang dalam bekerja di suatu Perusahaan karena kepribadian yang baik akan mudah dalam bekerja dengan sesama pekerja lainnya. Pengaruhnya apabila kepribadian pegawai dalam berperilaku baik maka kinerja karyawan akan meningkat pada RSUD Majenang.

Penelitian didukung dengan terdahulu oleh Sari et al., (2020), Jeniper et al., (2023), Novitasari & Suhana, (2022), Borman & Westi, (2021), Mayasari et al., (2023), Mulianda et al., (2022), menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

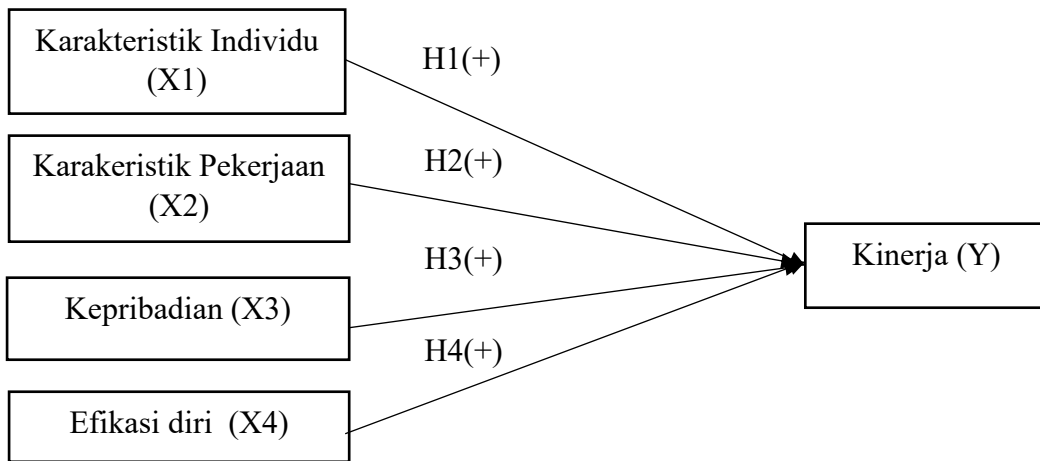
4. Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan

Publikasi *Social Foundation Of Thpught and Action: A Social Cognitive Theory*. Menurut Bandura (1997) memperluas pemikiran human functioning bahwa individu dianggap orang yang mampu mengorganisasikan dirinya, aktif, merefleksikan dirinya dalam beradaptasi dan melakukan penanganan diri. Individu adalah agen yang mengikutsertakan secara proaktif di lingkungan diri sendiri dan mampu membuat sesuatu permasalahan dari diri mereka.

Menurut Alwisol (2004) dalam Desi & Yeki, (2020) efikasi diri adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai yang diisyaratkan. Pengaruhnya apabila karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi dalam pekerjaan maka kinerja karyawan akan meningkat pada RSUD Majenang.

Penelitian didukung dengan penelitian terdahulu oleh Priska et al., (2020), Khaerana, (2020), Malisa, (2022), Andika & Netra, (2022), menyatakan bahwa *efikasi diri* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas, maka kerangka pemikiran teoritik dan hubungan antara variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H2 : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H3 : Kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H4 : *Efikasi diri* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan