

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (studi pada karyawan PT.Inti Bara Mandiri Tuban)

Rendi Mahardhika Moses
Endang Siti Astuti
Moh. Soe'oad Hakam
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email: moses.lionheart@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to describe and analyze the effect of simultaneous and partial characteristics of the individual and job characteristics on employee performance at PT. Inti Bara Mandiri Tuban. Based on the purpose of the study was to look for influence between the variables, the research method used in this research is explanatory. The sample in this study using a sample that is saturated by 40 people on PT. Mandiri Inti Bara Tuban. The analysis of the data used is descriptive analysis, and multiple linear regression analysis with SPSS statistical software. The results show that the partial test individual characteristics variables with t-statistics 4.517 and job characteristics with t statistic 3.576, which means that the two variables have a positive and significant influence on employee performance. Similarly, the simultaneous test is indicated by the F count of 21.479.

Keywords : individual characteristics, job characteristics, employee performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh simultan dan parsial dari karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Inti Bara Mandiri Tuban. Berdasarkan tujuan dari penelitian yaitu untuk mencari pengaruh antar variabel, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian *explanatory*. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yakni sebesar 40 orang pada PT. Inti Bara Mandiri Tuban. Adapun analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, dan analisis regresi linier berganda dengan software statistik SPSS. Hasil menunjukkan bahwa uji parsial variabel karakteristik individu dengan t-statistik 4,517 dan karakteristik pekerjaan dengan t statistik 3,576, yang berarti kedua variabel memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Demikian pula dengan uji simultan yang ditunjukkan dengan F hitung sebesar 21,479.

Kata Kunci : karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, prestasi kerja karyawan

PENDAHULUAN

Manusia sebagai individu merupakan faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya peran manusia, organisasi tidak akan dapat melaksanakan kegiatan untuk pencapaian tujuan dari organisasi itu sendiri, tentunya tujuan organisasi akan mudah tercapai apabila didorong dengan peningkatan potensi sumber daya manusia. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya karakteristik individu, di mana karakteristik individu memiliki

peran yang amat penting dalam peningkatan prestasi kerja.

Karakteristik Individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal, nilai – nilai tersebutlah yang nantinya

dibawa dalam situasi kerja. Oleh karena itu, nilai – nilai dari setiap individu yang berlainan harus diketahui oleh perusahaan agar dapat digunakan untuk menilai karyawan yang potensial dan menetapkan apakah nilai – nilai mereka segaris dengan nilai dominan dari organisasi.

Selain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi prestasi kerja. Seorang karyawan membutuhkan keterampilan untuk menyelesaikan suatu tugas, keterampilan karyawan ditentukan oleh aktivitas yang dikerjakan dan setiap aktivitas yang berbeda membutuhkan keterampilan yang bervariasi. Selain besarnya tanggung jawab juga perlu diperhatikan karena setiap tingkat pekerjaan memerlukan tanggung jawab yang berbeda. Stoner (1986:87) menyatakan bahwa : “Karakteristik pekerjaan atau *job characteristic* adalah atribut dari tugas karyawan dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Kiranya, pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak seperti itu”

Prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi (Musaneff:1993). Dari pendapat tersebut dapat diketahui pentingnya prestasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini sesuai pula dengan pendapat Handoko (2003:138), ukuran terakhir manajemen personalia adalah prestasi atau pelaksanaan kerja karyawan.

Penjelasan mengenai prestasi kerja di atas, dapat disimpulkan dengan rumus $P=f(M \times A)O$. Di mana Prestasi Kerja (P) dapat terwujud jika adanya Motivasi (M) yang ditunjang dengan kemampuan (A) yang dimiliki serta tidak lepas dengan adanya kesempatan (O) yang diberikan kepada individu. Kesempatan merupakan komponen penting untuk mewujudkan adanya prestasi kerja, karena tanpa kesempatan yang ada individu dengan kemampuan yang tinggi serta motivasi yang tinggi tidak dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula.

KAJIAN PUSTAKA

1. Karakteristik Individu

Robbins (2007:78) menyatakan bahwa variabel di tingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan kepribadian dan pembelajaran. Karakteristik biografis meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan, dan masa kerja dengan suatu organisasi dari karyawan itu. Sedangkan yang termasuk kemampuan adalah kemampuan fisik dan menatal.

Sujak (1990:249) mengemukakan bahwa : “karakteristik individu yang berbeda – beda meliputi kebutuhannya, nilai, sikap, dan minat. Perbedaan – perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap individu berbeda – beda”. Adapun Handoko (2003:152) menyatakan bahwa “karakteristik individu sikap, dan kebutuhan”. Stoner (1992:87) juga mendefinisikan “karakteristik individu yaitu :minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja”.

Dari penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa masing – masing individu memiliki latar belakang yang berbeda – beda antara satu dengan lainnya yang dibawa ke dalam dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut. Mengacu pada beberapa pendapat diatas, maka dapat dikatakan bahwa karakteristik individu meliputi minat, sikap dan kebutuhan yang diinginkan

a. Sikap

Rahayuningsih (2008:1) mendefinisikan sikap sebagai ekspresi sederhana dari bagaimana kita suka atau tidak suka terhadap beberapa hal, yang diasumsikan sebagai orientasi – orientasi tertentu terhadap suatu respons. Rahayuningsih (2008:1) menjelaskan pengertian sikap berdasarkan beberapa orientasi, yaitu :

- Berorientasi kepada respons, sikap adalah suatu bentuk dari perasaan, yaitu perasaan mendukung atau memihak maupun perasaan tidak mendukung pada suatu obyek.
- Berorientasi kepada kesiapan respons, sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu obyek dengan cara – cara tertentu, apabila dihadapkan pada suatu stimulus yang menghendaki adanya respons.
- Berorientasi kepada *triadic*, sikap merupakan konstelasi komponen – komponen kognitif, afektif, dan konatif yang saling berinteraksi

dalam memahami, merasakan, dan berperilaku terhadap suatu obyek di lingkungan sekitarnya.

Ringkasnya sikap itu merupakan organisasi dari unsur – unsur kognitif, emosional, momen – momen kemauan yang khusus dipengaruhi oleh pengalaman – pengalaman masa lalu, sehingga sifatnya sangat dinamis dan memberi pengarahan pada setiap tingkah laku.

a.1. Komponen Sikap

Sikap memiliki tiga komponen :

- 1) Kemampuan kognisi, berisi pemikiran, ide-ide, maupun pendapat yang berkenaan dengan objek sikap
- 2) Komponen afeksi, perasaan atau emosi individu.
- 3) Komponen konasi, respon individu terhadap objek sikap.

(Sarwono, 2009:13)

Pada dasarnya, sikap adalah relatif konstan dan sulit berubah. Jika ada perubahan dalam sikap, berarti ada suatu tekanan yang kuat dan yang dapat mengakibatkan terjadinya perubahan dalam sikap melalui proses tertentu.

a.2. Fungsi Sikap

Dasar teori fungsional adalah bahwa perubahan sikap dari seseorang bergantung dari kebutuhan sesuai dengan yang dikatakan oleh Katz (Mar'at 1984:8) memiliki anggapan

- 1) Sikap memiliki fungsi instrumental dan dapat menyesuaikan atau berfungsi pula dalam memberikan pelayanan..
- 2) Sikap dapat pula berfungsi sebagai “pertahanan diri” atas fungsi dalam menghadapi dunia luar..
- 3) Sikap berfungsi pula sebagai penerima obyek dan ilmu serta memberikan arti. Sehingga dalam peran sehari-harinya terlihat sikap memiliki aktivitas agar individu senantiasa dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. .
- 4) Sikap dapat pula menunjukkan nilai ekspresif dari diri seseorang dalam menjawab suatu situasi..

Dari pengertian di atas fungsi sikap bagi individu adalah membantu individu untuk mengadakan respons terhadap dunia yang dihadapinya dalam menentukan langkah tindakan untuk mempertahankan dirinya. Selain itu juga membantu individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

b. Minat

Minat adalah keinginan untuk melakukan perilaku (Yogyanto, 2003 :25). Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Pola – pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian dengan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Sujak (1990:210) definisi minat sebagai berikut : Minat adalah “kecenderungan pegawai terkonsentrasi ke dalam suatu pengalaman atau aktivitas tertentu dan kecenderungannya untuk mau mengembangkan atau melanjutkan”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa minat merupakan kecenderungan seseorang untuk maju dan berkembang dalam beraktivitas.

Pada dasarnya pilihan atau yang diminati pekerja dapat dikelompokkan ke dalam berbagai faktor, yaitu :

- a. Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas yang berkaitan dengan barang atau obyek.
- b. Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas yang melibatkan bisnis dengan orang lain.
- c. Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas yang berkaitan dengan pengomunikasian data.
- d. Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas ilmiah dan aktivitas teknis.
- e. Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas yang bersifat rutin, kongkrit, terorganisir dan teratur.
- f. Kecenderungan pegawai terhadap aktivitas yang bersifat abstrak, dan menuntut kreativitas.
- g. Kecenderungan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang dianggap baik bagi orang lain.
- h. Kecenderungan pegawai untuk melaksanakan aktivitas yang pelaksanaannya berhubungan dengan proses, mesin dan teknis.
- i. Kecenderungan pegawai untuk melaksanakan aktivitas yang menghasilkan prestise atau penghargaan bagi orang lain.
- j. Kecenderungan pegawai untuk melaksanakan aktivitas yang menghasilkan kepuasan dan produktif (Sujak, 1990:211)

Berdasarkan pernyataan diatas, maka dikatakan bahwa semua manusia, mempunyai kebutuhan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki dan secara alamiah manusia cenderung untuk membuktikan atau mewujudkan potensi yang dimilikinya.

c. Kebutuhan

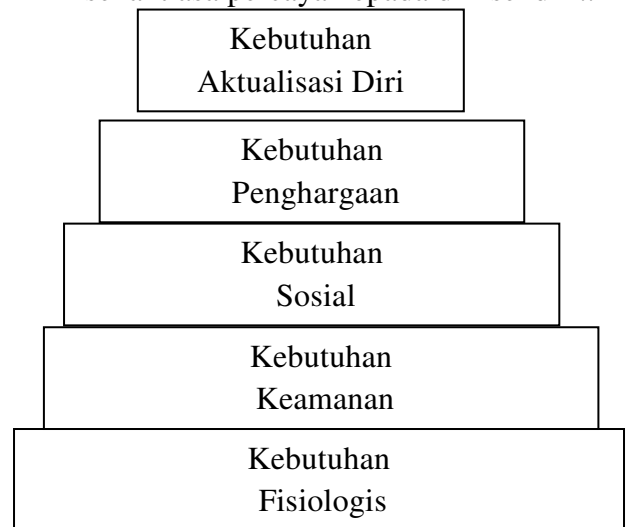
Kebutuhan adalah salah satu aspek psikologis yang menggerakkan makhluk hidup dalam aktivitas – aktivitasnya dan menjadi dasar (alasan) berusaha. Richard Sennet yang meneliti tentang pentingnya rasa hormat. Studi lain yang dipelajari adalah tentang konsep kebutuhan intelektual yang teliti dalam kependidikan.

Model kebutuhan yang paling terkenal adalah model yang dikembangkan oleh Maslow. Dalam model itu, dinyatakan bahwa manusia memiliki berbagai tingkat kebutuhan, mulai dari fisiologis sampai aktualisasi diri. Menurut Maslow manusia mempunyai lima kebutuhan yang membentuk tingkatan – tingkatan atau disebut juga hierarki dari yang paling penting hingga yang tidak penting dan dari yang mudah hingga yang sulit untuk dicapai atau didapat.

Menurut Maslow kebutuhan harus memenuhi kebutuhan yang paling penting dahulu kemudian meningkat ke yang tidak terlalu penting. Untuk dapat merasakan nikmat suatu tingkat kebutuhan perlu dipenuhi dahulu kebutuhan yang berada pada tingkat di bawahnya. Model Maslow ini sering disebut dengan model hierarki kebutuhan. Karena menyangkut kebutuhan manusia, maka teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk kerja. Menurut Robbins (2007:168), pada umumnya terdapat hierarki kebutuhan manusia.

- 1) Kebutuhan fisiologis misalnya makanan, minuman, istirahat atau tidur, seks. Kebutuhan inilah yang merupakan kebutuhan pertama dan utama yang wajib dipenuhi pertama – tama oleh tiap individu.
- 2) Kebutuhan Keamanan. Jika ini berkaitan dengan kerja, maka kebutuhan akan keamanan jiwanya sewaktu bekerja. Selain itu juga perasaan aman akan harta yang ditinggal sewaktu bekerja..
- 3) Kebutuhan sosial meliputi : (1) kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di mana ia hidup dan bekerja. (2) kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya sangat penting. (3) kebutuhan akan berprestasi. (4) kebutuhan untuk ikut serta (berpartisipasi).
- 4) Kebutuhan Penghargaan. Situasi yang ideal adalah jika prestise itu timbul akan prestasi.

- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yakni senantiasa percaya kepada diri sendiri..



Gambar 1. Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow
Sumber : Robbins (2007:168)

2. Karakteristik Pekerjaan

Dalam Simamora, (2004:129) karakteristik pekerjaan (Job characteristics) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerja (job enrichment). Program pemerdayaan pekerja (job enrichment) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab.

Menurut Munandar (2001:357), ada lima ciri – ciri karakteristik pekerjaan untuk berbagai macam pekerjaan adalah :

1. Keragaman keterampilan (*skill variety*)
Banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.
2. Jati diri (*task identity*)
Tingkat sejauh mana penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dapat dilihat hasilnya dan dapat dikenali sebagai hasil kinerja seseorang.
3. Tenaga yang penting (*task significant*)
Tingkat sejauh mana pekerjaan mempunyai dampak yang berarti bagi kehidupan orang lain.
4. Otonomi
Tingkat kebebasan pemegang kerja, yang mempunyai pengertian ketidaktergantungan dan keleluasaan yang diperlukan untuk menjadwalkan pekerjaan.
5. Umpan Balik
Tingkat kinerja kegiatan kerja dalam memperoleh informasi tentang keefektifan kegiatannya.

Sujak (1990:252-256) yang mengutip pendapat Hackman dan Oldham menyatakan dalam mengubah pekerjaan perlu memperhatikan lima karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan yang dimaksud adalah variasi kecakapan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan balikan. Adapun penjelasan dari karakteristik pekerjaan yang dimaksud oleh Sujak yaitu :

1. Variasi Kecakapan

Variasi kecakapan adalah tingkatan suatu pekerjaan yang menuntut berbagai aktivitas yang berbeda..

2. Identitas Tugas

Identitas tugas adalah tingkatan suatu pekerjaan yang membutuhkan aktivitas tertentu dari awal sampai akhir demi kesempurnaan hasil pekerjaan.

3. Signifikansi tugas

Tingkatan suatu pekerjaan, pengaruhnya terhadap pekerjaan lain atau pengaruhnya terhadap pegawai lain dalam organisasi

4. Otonomi

Tingkatan di mana suatu pekerjaan memberi kebebasan kepada individu dalam mengatur waktu kerja.

5. Balikan

Tingkatan di mana individu memperoleh informasi secara langsung tentang hasil pekerjaannya dan perilakunya.

Gibson (1996:159) karakteristik pekerjaan diidentifikasi menjadi enam karakteristik yaitu keragaman, otonomi, interaksi yang diperlukan, interaksi pilihan, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dan tanggung jawab. Selanjutnya ia mengungkapkan bahwa keragaman, identitas tugas, dan umpan balik adalah persepsi dari tentang pekerjaan, otonomi adalah persepsi dari kedalaman pekerjaan dan kesempatan persahabatan yang mencerminkan hubungan kerja.

Maka dari beberapa teori dan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan meliputi ragam keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

3. Prestasi Kerja

Mangkunegara (2004:67) memberikan pengertian bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Handoko (2003:135) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang digunakan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Mathis dan Jackson (2006:78) mengemukakan bahwa prestasi dapat diukur melalui

a. Kuantitas *output*

Dalam hal ini kuantitas kerja dapat dilihat dari *output* yang dihasilkan karyawan.

b. Kualitas *output*

Dalam hal ini kualitas kerja dapat diukur dari ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian..

c. Jangka waktu *output*

Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari jangka waktu ia menghasilkan *output* kerja..

d. Kehadiran di tempat kerja

Tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja juga menjadi ukuran bagi kinerja karyawan..

e. Sikap kooperatif

Sikap kooperatif dilihat dari kemampuan karyawan dapat menyikapi perubahan yang terjadi, seperti perubahan pekerjaan, teman sekerja dalam satu tim kerja.

Prestasi kerja karyawan yang baik dapat memberikan gambaran bahwa perusahaan memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta memiliki karyawan yang potensial untuk lebih maju dan berkembang.

HIPOTESIS

H1 : Variabel Karakteristik Individu (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) berpengaruh signifikan.

H2 : Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap

Prestasi Kerja (Y) berpengaruh signifikan.

H3 : Variabel Karakteristik Individu (X_1) dan variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) berpengaruh simultan terhadap Prestasi Kerja (Y).

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory Research*) dengan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini di

latar belakang oleh tujuan awal penelitian yang menjelaskan mengenai pengaruh – pengaruh variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya

Penelitian jenis ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian mengenai karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Inti Bara Mandiri Tuban

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Inti Bara Mandiri

2. Sampel

Sampel adalah “sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”, (Sugiyono, 2010:116). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, untuk teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportional Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2010:118), *Proportional Random Sampling* adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota populasi) untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sehingga sampel berjumlah 40 karyawan PT. Inti Bara Mandiri Tuban.

C. TEKNIK ANALISIS DATA

Tujuan dari penggunaan alat analisis data adalah untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan maka dalam penelitian ini menggunakan:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data penelitian, seperti lokasi penelitian, data responden yang diteliti beserta distribusi item dari masing – masing variabelnya yang ditabulasikan dalam bentuk tabel untuk kemudian dibahas secara deskriptif.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis linier berganda. Dibawah ini akan dijelaskan dari macam – macam asumsi klasik sebagai berikut :

1) Uji Asumsi Normalitas

Menurut Ghazali (2009:147) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan analisis grafik.

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggi antara masing – masing variabel independen dalam model regresi. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2009:91)

3) Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2009:125), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

4) Uji Asumsi Autokorelasi

Menurut Ghazali (2009:99), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Regresi Linier Berganda dirumuskan sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Variabel Terikat

a = Bilangan konstanta

b1, b2.....bn = Koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel bebas

X1, X2...Xn = Variabel bebas

Ho = B1 = B2 = 0 (tidak ada pengaruh antara variabel X dan Y)

Ha = B1 # B2 # 0 (ada pengaruh antara variabel X dan Y)

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Item	Mean
Karakteristik Individu	X1.1	4,18
	X1.2	4,15
	X1.3	4,25
	X1.4	3,90
	X1.5	3,90
	X1.6	3,88
Karakteristik Pekerjaan	X2.1	3,88
	X2.2	4,03
	X2.3	4,15
	X2.4	4,08
	X2.5	3,98
	X2.6	3,98
	X2.7	3,90
	X2.8	3,83
	X2.9	3,78
Prestasi Kerja Karyawan	Y1	3,75
	Y2	4,18
	Y3	4,08
	Y4	4,25
	Y5	4,15
	Y6	4,03

Sumber : Data primer diolah 2012

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu karakteristik individu (X1) dan karkateristik pekerjaan (X2) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y).

a. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan SPSS didapat model regresi seperti berikut

Tabel 2. Persamaan Regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstand ardised Coefficients(B)	t	Sig t.	Keterangan
1	Kons tant a	5.756	1.973	.521	
	X1	.398	4.841	.000	Signifi kan Signifi kan
	X2	.253	15.447	.000	
R		= 0,733			
R Square		= 0,537			
Adjusted R Square		= 0,512			
F hitung		= 21,479			
Sig F		= 0,000			
α		= 0,05			

Sumber : Data Primer, diolah 2012

Berdasarkan analisis regresi linier berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,733 + 0,398 X_1 + 0,253 X_2$$

1. Prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,398 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X1 (karakteristik individu). Jadi apabila karkateristik pekerjaan mengalami peningkatan 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,398 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
2. Kinerja karyawanakan meningkat sebesar 0,253 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X2 (karakteristik pekerjaan), Jadi apabila karakteristik pekerjaan mengalami peningkatan 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,253 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Hasil R Square

Hasil R Square sebesar 0,537. Artinya bahwa 54% variabel preestasi kerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu karkateristik individu (X1) dan karakteristik

pekerjaan (X2).Sedangkan sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

H0 ditolak jika F hitung > F tabel

H0 diterima jika F hitung < F tabel

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	129.894	2	64.947	21.479	.000 ^a
Residual	111.881	37	3.024		
Total	241.775	39			

Sumber : Data primer, diolah 2012

Hasil dari perhitungan uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel diatas yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi.(sig). Hasil penelitian sebesar 0,000 sedangkan α (alpha) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05 sehingga signifikansi (sig) 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan (bersama – sama) variabel karakteristik individu (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

b. Uji Parsial (Uji t)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Sedangkan jika t hitung < t tabel atau -t hitung > -t tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti

H0 diteima dan H1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada table berikut

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.756	2.917		1.973	.056
X1	.398	.088	.519	4.517	.000
X2	.253	.071	.411	3.576	.001

Sumber : Data primer diolah 2012

Berdasarkan tabel diatas hasil dari perhitungan uji parsial (uji t) dapat dilihat dengan hasil berikut:

1. Variabel karakteristik individu (X1) mempunyai signifikansi 0,000 dan α (alpha) yang digunakan sebesar 0,05 maka 0,000 < 0,05 sehingga H_a diterima dan H₀ ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel karakteristik individu (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
2. Variabel karakteristik pekerjaan (X2) mempunyai signifikansi 0,001 dan α (alpha) yang digunakan sebesar 0,005 maka 0,001 < 0,05 sehingga H_a diterima dan H₀ ditolak. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y) dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan adalah karkateristik individu karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan terbukti atau dapat diterima. Berarti ada hubungan yang kuat antara variabel bebas dari karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa apabila Karakteristik Individu (X_1), dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) meningkat, maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat dalam persamaan regresi $Y = 0,733 + 0,398 X_1 + 0,253 X_2$ Sedangkan untuk besarnya kontribusi variabel Karakteristik Individu (X_1), dan Karakteristik Pekerjaan (X_2), terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Inti Bara Mandiri sebesar 54%, dan sisanya sebesar 46% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..
3. Berdasarkan hasil analisis, korelasi antara variabel Karakteristik Individu (X_1), dan Karakteristik Pekerjaan (X_2), terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.733 yang berarti hubungan antara variabel Karakteristik Individu (X_1), dan Karakteristik Pekerjaan (X_2), terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) tinggi. Dengan demikian apabila memperhatikan karakteristik yang mencakup dua hal, yaitu Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan akan sangat mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan.

Saran

1. Saran bagi karyawan dan perusahaan
 - a. Karakteristik Individu yang terdapat pada PT. Inti Bara Mandiri dinilai sudah baik namun masih perlu perhatian terutama pada pujian atas prestasi kerja, kebutuhan terhadap imbalan, demikian juga terhadap penghargaan.
 - b. Karakteristik Pekerjaan dari PT. Inti Bara Mandiri dinilai kurang karena masih banyaknya item yang belum terpenuhi dengan baik, karena itu perlu peningkatan pada ketrampilan yang dimiliki karyawan, manfaat pekerjaan terhadap karyawan, manfaat pekerjaan terhadap organisasi, dan

pengetahuan karyawan terhadap hasil kerjanya.

2. Saran bagi peneliti selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu menggunakan indikator yang lebih relevan, sehingga hasil penelitian yang diharapkan dapat lebih mendekati pada keadaan yang sebenarnya.
 - b. Sebaiknya penelitian yang akan datang dapat menggunakan sampel yang lebih banyak lagi dari jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini (jumlah sampel sebanyak 40 orang responden).
 - c. Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengambil judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan sebaiknya mengganti kata Pengaruh menjadi Hubungan. Selain masalah penggantian judul sebaiknya peneliti selanjutnya menambahkan item pada prestasi kerja yaitu $P=f(M \times A) \times O$. Di mana Prestasi Kerja (P) dapat terwujud jika adanya Motivasi (M) yang ditunjang dengan kemampuan (A) yang dimiliki serta tidak lepas dengan adanya kesempatan (O) yang diberikan kepada individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Medieriate dengan Program SPSS*. Semarang : badan Penerbit UNDIP
- Gibson. 1996. *Organisasi: Perilaku Struktur Proses*. Terjemahan: Djarkasih. Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Handoko T. Hani. 2003. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mar'at, 1984. *Sikap Manusia : Perubahan Serta Pengukurannya*. Jakarta : Ghalia. Indonesia
- Mathis, Robert. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Musanef. 1999. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Rahayuningsih. Sri Utami. 2008. *Psikologi Umum 2 – Bab 1: Sikap*
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi ed.10*. Jakarta : PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Sarwono, Sarlito. 2009. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Stoner. James A.F. 1992. *Manajemen* (edisi kedua). Alih bahasa Gunawan Hutahuruk. Jakarta:Erlangga.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer*. Cetakan Pertama. Jakarta: CV. Rajawali.
- Yogyanto, 2003. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta : Andi Offset.