

# PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik)

**Risa Oktafiah**  
**Bambang Swasto Sunuharyo**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
Email:oktafrisa@gmail.com

## ABSTRACT

*The background of this research is how Individual Characteristics and Job Characteristics can motivate employees to give maximum results. The purpose of this research is to know the influence of Individual characteristics towards work motivation, individual characteristicstowards employee performance, job chacteristics towards work motivation, job chacteristics towards employee performance, and work motivation towards employee performance. This research uses a survey research with type of explanatory researchwith a quantitative approach.The population in this research are all employees atPT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresikwhich amounted to 393 employees,to determine the number of samples from a population is used slovin formula. The number of samples that used in this research as much as 80 employees of PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik.The sampling technique used was proportional random sampling by taking samples from each part that is on PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik.The method of collecting data in this research is using questionnaires, The data analysis used are descriptive analysis and inferential statistical analysis using Path Analysis and t test as hypothesis testingusing SPSS program Statistic version 23.0 for windows.*

**Keywords: Individual Characteristics, Job Chacteristics, Work Motivation, Employee Performance**

## ABSTRAK

Latar belakang dari penelitian ini adalah bagaimana karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan bisa memotivasi karyawan untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja, karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan, karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja, karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan, serta motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei yang bersifat penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik yang berjumlah 393 orang. Untuk menentukan jumlah sampel maka menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik. Teknik sampling yang digunakan adalah *proportional random sampling* dengan mengambil sampel dari setiap bagian yang ada di PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuisisioner. Analisis data yang digunakan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial yang menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan uji t sebagai pengujian hipotesis dengan bantuan program *SPSS Statistic version 23.0 for windows*.

**Kata Kunci : Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja Karyawan.**

## PENDAHULUAN

Perusahaan adalah kegiatan (pekerjaan dan sebagainya) yang diselenggarakan dengan peralatan atau dengan cara teratur dengan tujuan mencari keuntungan (dengan menghasilkan sesuatu, mengolah atau membuat barang-barang, berdagang, memberikan jasa, dan sebagainya), ([www.kbbi.web.id](http://www.kbbi.web.id)). Tujuan utama suatu perusahaan menjalankan kegiatan usaha adalah untuk mencari keuntungan, keuntungan perusahaan didasarkan pada ketercapaian target yang telah ditetapkan. Sukses atau tidak suatu perusahaan ditentukan oleh bagaimana hasil pekerjaan yang dicapai oleh individu-individu yang terlibat didalamnya untuk mengefisiensi dan mengaktifkan sumberdaya yang ada secara optimal. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting karena merupakan aset penggerak yang menjalankan kegiatan-kegiatan yang ada diperusahaan, agar nantinya sumber daya yang dimilikinya dapat melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin dan dapat memecahkan permasalahan-permasalahan yang akan dihadapi di masa yang akan datang maka perusahaan dituntut lebih intensif dalam mengelola sumberdaya nya.

Perusahaan harus benar-benar memerhatikan faktor-faktor yang mendorong individu untuk terus mampu bekerja secara produktif dalam pencapaian target. Porter dan Miles dalam Stoner (1986) mengatakan bahwa: "Tiga variabel yang memengaruhi motivasi kerja dalam organisasi yaitu : Karakteristik perorangan, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi pekerjaan". Karakteristik individu menurut Allport dalam Feist & Feist (2013:85) adalah : "Semua manusia memberikan tanda atau ukiran khas mereka pada tiap kepribadian mereka, serta karakteristik perilaku dan pikiran mereka membuat mereka berbeda dengan yang lainnya". Menurut Sujak (1990:250) Karakteristik Pekerjaan merupakan : "Setiap pekerjaan yang berbeda membutuhkan persyaratan keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan tipe-tipe penilaian yang berbeda pula". Kesesuaian karakteristik individu dari karyawan yang akan melakukan pekerjaan dengan karakteristik pekerjaan yang akan dikerjakan membuat karyawan akan dengan mudah memahami setiap tugas yang diberikan sehingga bisa bekerja dengan hasil yang optimal karena karyawan memiliki wawasan yang baik mengenai pekerjaan yang ia lakukan, dan hal

tersebut dapat menimbulkan motivasi kerja didalam diri karyawan.

Menurut Hasibuan (1999) dalam Sutrisno (2009:116) mengemukakan bahwa : " Motif adalah sesuatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan Siagian (1995) mengatakan bahwa motif adalah "Keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan, dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi". Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif agar prestasi kerja meningkat, Menurut Bernadin dan Russel (1993) dalam Sutrisno (2009:164) memberikan definisi tentang prestasi adalah "Catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu". Kemudian Byars dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2009:164) bahwa: "Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsinya terhadap perannya dalam pekerjaan itu".

## KAJIAN PUSTAKA

### Karakteristik Individu

Menurut Stoner (1982:87) Karakteristik individu adalah : "Minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja. Orang-orang yang berbeda dalam karakteristik ini, dan oleh karena nya motivasi kerja mereka akan berbeda pula". Allport dalam Feist & Feist (2013:85) "Karakteristik Individu adalah semua manusia memberikan tanda atau ukiran khas mereka pada tiap kepribadian mereka, serta karakteristik perilaku dan pikiran mereka membuat mereka berbeda dengan yang lainnya". Menurut 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 kerja setiap individu berbeda-beda".

Robbins (2007:78) dalam Moses (2014:2) 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 mental”.

Dari pengertian-pengertian Karakteristik individu diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Karakteristik individu adalah minat, sikap dan kemampuan seseorang terhadap suatu pekerjaan.

Berdasarkan dari pendapat dari para ahli diatas maka Indikator Karakteristik perorangan (individu) yaitu :

- 1) Minat
- 2) Sikap
- 3) Kemampuan (*ability*)

### **Karakteristik Pekerjaan**

Menurut Stoner (1982:87) karakteristik pekerjaan adalah :“atribut dari tugas karyawan dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan”. Sedangkan menurut Sujak (1990:250) setiap pekerjaan yang berbeda membutuhkan persyaratan keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan tipe-tipe penilaian yang berbeda pula”. Jadi Menurut penulis Karakteristik Pekerjaan adalah atribut dari tugas karyawan yang membutuhkan variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

#### **a. Indikator Karakteristik Pekerjaan**

Menurut Stoner (1982:87) indikator-indikator karakteristik pekerjaan seperti: Tipe imbalan intrinsik, Tingkat otonomi, Jumlah umpan balik prestasi langsung, dan Tingkat variasi tugas. Sedangkan menurut Sujak (1990:251-255) yang dikutip dari Hackman dan Oldham mengatakan karakteristik pekerjaan meliputi: Variasi kecakapan, Identitas tugas, Signifikansi tugas, Otonomi, dan Balikan. Kemudian Robbins dan Coulter (2010:119) juga mengemukakan lima dimensi model karakteristik pekerjaan (*Job Characteristic model/JCM*), yaitu: keragaman keterampilan, Identitas tugas, Signifikansi tugas, Otonomi, dan Umpan balik.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas maka Indikator Karakteristik Pekerjaan terdiri dari :

- 1) Keragaman Keterampilan
- 2) Signifikansi Tugas
- 3) Identitas Tugas
- 4) Otonomi
- 5) Umpan Balik

### **Motivasi Kerja**

Menurut Sutarno (2012:95), Motivasi kerja adalah “dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke suatu tujuan”. Menurut Manullang (2013:241), Motivasi kerja adalah suatu kekuatan dari dalam atau dari luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar suatu keinginan tertentu”. Menurut Tohardi (2002:334) dalam Torida (2012:32) Motivasi kerja adalah konsep yang digunakan untuk menggambarkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari dalam seorang individu, yang akhirnya menggerakkan atau mengarahkan perilaku yang bersangkutan. Jadi menurut penulis motivasi kerja adalah dorongan-dorongan dari dalam diri individu untuk mencapai suatu tujuan untuk memenuhi kebutuhan yang ingin dicapai.

Dalam penelitian ini teori Motivasi yang digunakan adalah Teori *ERG (Existence Related Growth)* Clayton Alderfer, dalam Manullang (2013:244) Teori ini membagi kebutuhan dalam tiga komponen yaitu: *Existence* (kebutuhan terjaminnya eksistensi), *Related* (kebutuhan saling terkait), *Growth needs* (kebutuhan untuk tumbuh).

- 1) *Existence* : Adalah kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia ditengah-tengah masyarakat atau perusahaan, (Torida, 2012:28).
- 2) *Related* : Mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain, (Torida, 2012:28).
- 3) *Growth* : Kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang seperti pertumbuhan kreativitas atau pribadi, (Torida, 2012:28).

### **Prestasi Kerja Karyawan**

Bernadin dan Russel (1993) dalam Sutrisno (2009:164), mendefinisikan “Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu”. Byars dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2009:164), Mendefinisikan Prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Sutrisno (2009:164), Mendefinisikan Prestasi kerja adalah : “Hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh

kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”. Menurut Mangkunegara (2009:67) dalam Kusuma (2013:12), Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi menurut penulis prestasi kerja adalah hasil upaya/kerja seseorang dalam waktu tertentu yang dapat diukur.

Menurut Dharma (2003:355) dalam Kusuma (2013:18) dasar penilaian prestasi kerja yang dapat digunakan yaitu:

- a) Kuantitas : Jumlah hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, Jumlah hasil kerja lebih banyak dibandingkan dengan waktu yang lalu, Jumlah hasil kerja lebih banyak dengan rekan kerja.
- b) Kualitas : Jumlah mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, Pencapaian mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu, Pencapaian mutu hasil kerja lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja.
- c) Ketepatan Waktu Kerja : Waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan waktu yang lalu, Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan dengan rekan kerja.

### Hipotesis

- H<sub>1</sub> Diduga ada Pengaruh yang Signifikan Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Gresik.
- H<sub>2</sub> Diduga ada Pengaruh yang Signifikan Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Gresik.
- H<sub>3</sub> Diduga ada Pengaruh yang Signifikan Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Gresik.
- H<sub>4</sub> Diduga ada Pengaruh yang Signifikan Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Gresik.
- H<sub>5</sub> Diduga ada Pengaruh yang Signifikan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Gresik

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan. Penelitian dilakukan di PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Gresik.. Didapat sampel 80 orang responden dari 393 jumlah populasi dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis jalur

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Koefisien Jalur Karakteristik terhadap Motivasi kerja**

Variabel Independen	Koefisien beta	T	Sig.	Ket
Karakteristik Individu	0,468	4,151	0,000	Sig
Karakteristik Pekerjaan	0,259	2,295	0,024	Sig
Variabel Dependen = Motivasi kerja n = 80				

Sumber : Data primer diolah, 2017

Hasil pengujian secara parsial dari koefisien jalur karakteristik terhadap motivasi kerja adalah sebagai berikut:

### Koefisien Jalur Karakteristik terhadap Motivasi kerja

H<sub>1</sub> : Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja

Hasil perhitungan pengaruh variabel karakteristik individu (X<sub>1</sub>) terhadap motivasi kerja (Z) menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien beta sebesar 0,468 dan nilai sig lebih kecil dibanding nilai alpha yaitu sebesar (0,000<0,05), maka secara parsial variabel karakteristik individu (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Z).

H<sub>3</sub> : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja

Hasil perhitungan pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X<sub>2</sub>) terhadap motivasi kerja (Z) menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien beta sebesar 0,259 dan nilai sig lebih kecil dibanding nilai alpha yaitu sebesar (0,024<0,05), maka secara parsial variabel karakteristik pekerjaan (X<sub>2</sub>)

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Z).

**Koefisien Jalur Karakteristik terhadap Prestasi Kerja karyawan**

- a. H<sub>2</sub> : Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan  
 Hasil perhitungan pengaruh variabel karakteristik individu (X<sub>1</sub>) terhadap prestasi kerjakaryawan (Y) menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien beta sebesar 0,508 dan nilai sig lebih kecil dibanding nilai alpha yaitu sebesar (0,000<0,05), maka secara parsial variabel karakteristik individu (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerjakaryawan (Y).
- b. H<sub>4</sub> : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan  
 Hasil perhitungan pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X<sub>2</sub>) terhadap prestasi kerjakaryawan (Y) menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien beta sebesar 0,269 dan nilai sig lebih kecil dibanding nilai alpha yaitu sebesar (0,002<0,05), maka secara parsial variabel karakteristik pekerjaan (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerjakaryawan (Y).

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Jalur Karakteristik terhadap Prestasi Kerja karyawan**

Variabel Independen	Koefisien beta	T	Sig.	Ket
Karakteristik Individu	0,508	5,601	0,000	Sig
Karakteristik Pekerjaan	0,269	3,180	0,002	Sig
Variabel Dependen = Prestasi Kerja karyawan n = 80				

Sumber : Data primer diolah, 2017

**Koefisien Jalur Motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan**

Hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 15. sebagai berikut:

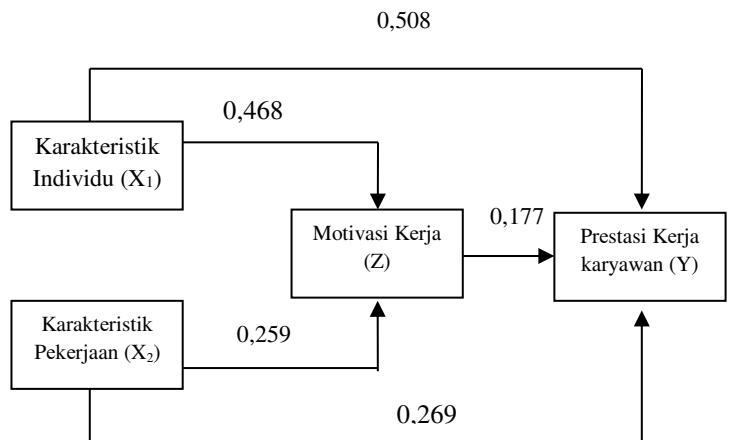
H<sub>5</sub> : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan

Hasil perhitungan pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja dengan koefisien beta sebesar 0,177 dan nilai sig lebih kecil dibanding nilai alpha yaitu sebesar (0,035<0,05). Dengan demikian keputusan H<sub>0</sub> ditolak. Sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Jalur Motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan**

Variabel Independen	Koefisien beta	T	Sig.	Ket
Motivasi Kerja	0,177	2,142	0,035	Sig
Variabel Dependen = Prestasi kerja karyawan n = 80				

Sumber: Data dilah, 2017



**Gambar 1. Diagram Hasil Analisis Jalur**

Sumber: data diolah, 2017

Karakteristik Individu (X<sub>1</sub>) secara keseluruhan memiliki nilai jawaban rata-rata sebesar 3,51 yang artinya Karakteristik Individu (Minat, Sikap, dan Kemampuan) pada PT. PJB UP Gresik dikategorikan baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item X<sub>1.4</sub> yaitu Partner kerja dan lingkungan kerja yang mendukung membantu karyawan bekerja dengan baik, dengan skor 4,2. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item X<sub>1.3</sub> yaitu karyawan selalu merasa mampu untuk mengerjakan setiap tugas yang diberikan, dengan skor 3,92.

Karakteristik Pekerjaan (X<sub>2</sub>) secara keseluruhan memiliki nilai jawaban rata-rata sebesar 4,20 yang artinya menggambarkan bahwa keadaan karakteristik pekerjaan (Keragaman keterampilan,signifikansi tugas, identitas tugas, otonomi dan umpan balik) pada PT. PJB UP Gresik dikategorikan baik. Menurut persepsi responden

Karakteristik pekerjaan telah sesuai yang diharapkan responden. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item  $X_{2.2}$  yaitu keberhasilan karyawan dalam pekerjaan sangat penting bagi kelancaran pekerjaan rekan kerja, dengan skor 4,33. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item  $X_{2.5}$  yaitu karyawan mendapatkan umpan balik yang baik untuk setiap capaian prestasi yang diraih dengan skor 4,01.

Motivasi kerja (Z) secara keseluruhan memiliki nilai jawaban rata-rata sebesar 4,21, dengan kontribusi pengaruh sebesar 17,7%, yang artinya Motivasi kerja yang dimiliki karyawan baik. Menurut persepsi responden, kebutuhan akan eksistensi, kebutuhan akan keterkaitan dan kebutuhan akan bertumbuh sangat dibutuhkan. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item  $Z_4$ , yaitu Hubungan yang baik antar rekan kerja maupun atasan, sangat karyawan butuhkan untuk mendukung penyelesaian pekerjaan dengan baik. Dengan skor 4,36. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item  $Z_1$  yaitu Karyawan ingin keberadaan dan peran nya dalam pekerjaan diakui oleh rekan kerja maupun atasan, dengan skor 4.

Prestasi Kerja Karyawan(Y) secara keseluruhan memiliki nilai jawaban rata-rata sebesar 4.12, artinya Prestasi Kerja karyawan pada PT. PJB UP Gresik dapat dikategorikan baik, menurut persepsi responden Kualitas hasil pekerjaan, Kuantitas hasil pekerjaan dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dicapai dengan baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item  $Y_2$  yaitu Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan dengan skor 4,25. Sedangkan 3 item pertanyaan lainnya ( $Y_1$ ,  $Y_3$ ,  $Y_4$ ) memiliki skor rata-rata distribusi yang sama, yaitu 4.08.

Berdasarkan paparan deskripsi diatas, maka dapat dikatakan bahwa keadaan karakteristik pekerjaan (Variasi Kecakapan, Signifikansi tugas, identitas tugas, otonomi dan umpan balik), Karakteristik Individu (Minat, Sikap, Kemampuan), Motivasi Kerja (Kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan bertumbuh), dan Prestasi Kerja (Kualitas hasil kerja, Kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu) Pada PT. PJB UP Gresik dikategorikan baik.

## **Pengaruh Karakteristik Individu ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja (Z)**

Karakteristik Individu ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z). Hasil tersebut didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan Karakteristik Individu ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja (Z). Dengan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,468, tingkat signifikansi lebih kecil dibanding nilai alpha ( $0,000 < 0,05$ ) dan  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $4,151 > 1,991$ ). Jika dalam pekerjaan karyawan bekerja sesuai dengan minat, Sikap dan kemampuan, maka hal ini akan menimbulkan motivasi kerja, karena karyawan merasa *enjoy* dan termotivasi kerja untuk selalu memberikan hasil kerja yang optimal. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Tivani, (2013) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja.

### **1. Pengaruh Karakteristik Individu ( $X_1$ ) Prestasi Kerja Karyawan(Y)**

Karakteristik Individu ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan(Y). Hasil tersebut didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan Karakteristik Individu ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan(Y) dengan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,508 (pengaruh langsung), tingkat signifikansi lebih kecil dibanding nilai alpha ( $0,000 < 0,05$ ) dan  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $5,061 > 1,991$ ), adapun pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,083 didapat dari  $PX_{1Z}$  (0,468) x  $PZY$  (0,177) = 0,083. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh langsung (0,508)  $X_1$  terhadap Y lebih besar daripada pengaruh tidak langsung (0,083). Jika Minat, sikap dan kemampuan karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka akan berdampak pada pencapaian prestasi kerja yang meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Rendy Indra Wardhana, (2012), Tivani, (2013), Prisky Amalia Cendera Kasih, (2013), dan Rendi Mahardika Moses, (2014) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu terhadap prestasi kerja.

## **Pengaruh Karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja (Z)**

Karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja (Z). Hasil tersebut didasarkan pada hasil penelitian yang

menunjukkan Karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja ( $Z$ ). Dengan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,259, tingkat signifikansi lebih kecil dibanding nilai alpha ( $0,024 < 0,05$ ) dan  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,295 > 1,991$ ). Jika Karakteristik pekerjaan sesuai dengan keadaan SDM yang dimiliki maka akan berdampak pada Motivasi kerja karyawan yang meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Tivani, (2013) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara Karakteristik pekerjaan terhadap Motivasi kerja.

### **Pengaruh Karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ )**

Karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ). Hasil tersebut didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan Karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja ( $Z$ ). dengan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,269 (pengaruh langsung), tingkat signifikansi lebih kecil dibanding nilai alpha ( $0,002 < 0,05$ ) dan  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $3,180 > 1,991$ ), sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,046, didapat dari  $PX_2Z$  (0,259)  $\times$   $PYZ$  (0,177) = 0,046. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh langsung (0,269)  $X_2$  ke  $Y$  lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung (0,046). Jika Karakteristik pekerjaan sesuai dengan keadaan SDM yang dimiliki maka akan berdampak pada pencapaian prestasi kerja yang meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Prisky Amalia Cendera Kasih, (2013) dan Rendy Mahardika Moses, (2014) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi kerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja ( $Z$ ) terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ )**

Motivasi Kerja ( $Z$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ). Hasil tersebut didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan Motivasi Kerja ( $Z$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ), dengan nilai koefisien beta ( $\beta$ ) = 0,177, tingkat signifikansi lebih kecil dibanding nilai alpha ( $0,035 < 0,05$ ) dan  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,142 > 1,991$ ). Jika karyawan termotivasi kerja dalam bekerja maka akan berdampak pada pencapaian prestasi kerja yang meningkat pula. Hasil penelitian

ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Dito Wahyutomo (2013) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Karakteristik Individu ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja ( $Z$ ), dengan Nilai koefisien beta = 0,468, tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ( $0,000 < 0,05$ ), dengan demikian, hipotesis pertama terbukti atau diterima.
2. Karakteristik Individu ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ), dengan Nilai koefisien beta = 0,508, tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ( $0,000 < 0,05$ ), dengan demikian, hipotesis kedua terbukti atau diterima.
3. Karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja ( $Z$ ), dengan Nilai koefisien beta = 0,259, tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ( $0,024 < 0,05$ ), dengan demikian, hipotesis ketiga terbukti atau diterima.
4. Karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ), dengan Nilai koefisien beta = 0,269, tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ( $0,002 < 0,05$ ), dengan demikian, hipotesis keempat terbukti atau diterima.
5. Motivasi Kerja ( $Z$ ) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ), dengan nilai koefisien beta = 0,177, tingkat signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ( $0,035 < 0,05$ ), Dengan demikian, hipotesis kelima terbukti atau diterima.

### **Saran**

1. Bagi PT. PJB UP Gresik
  - a. Hasil penelitian menunjukkan item karyawan selalu merasa mampu untuk mengerjakan setiap tugas yang diberikan, memiliki nilai yang paling rendah dibanding item lainnya, hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya peningkatan evaluasi mengenai pengetahuan dan keahlian karyawan serta meningkatkan kegiatan pelatihan bagi karyawan di perusahaan.
  - b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa item Umpan balik memiliki nilai yang paling rendah dibanding item lainnya, hal ini menunjukkan

bahwa perlu adanya peningkatan pemberian umpan balik untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja, misalnya dengan peningkatan pemberian reward atau bonus.

- c. Hasil penelitian menunjukkan item Karyawan ingin keberadaan dan peran nya dalam pekerjaan diakui oleh rekan kerja maupun atasan, memiliki nilai yang paling rendah dibanding item lainnya, hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya keadilan dalam pembagian tugas dan penghargaan bagi prestasi karyawan.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan topik ini, dengan melakukan penelitian di tempat lain yang memiliki keragaman variasi tugas dan keragaman SDM yang lebih kompleks.
- b. Mengganti atau menambahkan variabel lain yang bisa dikaitkan dengan prestasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Feist, Jess. Feist, Gregory J. 2013. *Teori Kepribadian*. Cetakan kedua. Bandung: Salemba Humanika.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ketujuh Jakarta: Bumi Aksara.

Kasih, Prisky Amalia Cendera Kasih. 2013. Pengaruh Karakteristik biografis dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja (penelitian pada karyawan bagian *back office* PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya.

Kusuma, Fiska Permata. 2013. Gambaran Penilaian Prestasi Kerja (penelitian pada bagian Administrasi Keuangan dan Umum pesantren baru Kediri, PT. Perkebunan Nusantara (persero). Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya.

Manullang, Laurence A. 2013. *Teori Manajemen Komprehensif Integralistik*. Cetakan pertama. Jakarta: Salemba Empat.

Moses, Rendi Mahardika. 2014. Pengaruh Karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan (penelitian pada karyawan PT. Inti Bara

Mandiri Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 12 No. 1, Juli 2014: 1-5. Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya.

Novelia, Mery. 2016. Pengaruh Komitmen dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja (penelitian pada tenaga keperawatan rumah sakit umum daerah Lamongan. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya.

“Peta Wilayah Operasional dan alamat unit usaha PT. PJB”, diakses pada tanggal 05 Februari 2017 dari <http://www.ptpjb.com/id/profil/-menu/tentang-kami.html>.

“Pengertian Perusahaan”, diakses pada tanggal 12 Desember 2016 dari <http://kbbi.web.id/usaha>.

Robbins, Stephen p. Coulter, Mary. *Manajemen*. Cetakan kelima. Jakarta: Erlangga.

“Sejarah PT. PJB UP GRESIK”, diakses pada tanggal 05 Februari 2017 dari <http://www.ptpjb.com/id/gresik/up-gresik.html>.

Stoner, James A. Dkk. 1996. *Manajemen*. Cetakan keenam. Jakarta: Erlangga.

Subyantoro, Arief. 2009. Karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, karakteristik organisasi dan kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja (penelitian pada pengurus KUD Kabupaten Sleman). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, Vol 11, No.1 Maret 2009:12-13. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, UPN “Veteran” Yogyakarta.

Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer : eksistensinya dalam perilaku organisasi*. Cetakan pertama. Jakarta. Rajawali.

Sule, Ernie Tisnawati. Saefullah, Kurniawan. 2010. *Pengantar Manajemen*. Cetakan kelima. Jakarta: Kencana.

Sutarno. 2012. *Serba-serbi Manajemen*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan kesatu. Jakarta: Kencana.

Tivani. 2013. Pengaruh Karakteristik individu dan karakteristik Pekerjaan terhadap motivasi kerja karyawan (penelitian pada karyawan



- Radar Malang). Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Torida, Aisah. 2012. Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan Plant 2A PT. Kertas Leces (persero) Probolinggo). Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Urbayatun, Siti. Widhiarso, Wahyu. 2012. Variabel Mediator dan Moderator dalam penelitian Psikologi kesehatan masyarakat. *Jurnal Psikologi, Volume 39, No.2, Desember 2012:* 180-188. Yogyakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan dan Universitas Gajah Mada.
- Wardhana. Rendy Indra. 2012. Pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan (penelitian pada PT. Madukara Malang). Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Cetakan kedua. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.