

# ANALISIS HUBUNGAN ANTARA KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK ORGANISASI, SERTA MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DPRD JAWA TENGAH TAHUN 2019

Dyah Handayani Dewi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nasional  
Email: dyahhandayanidewi@gmail.com

(Submission 10-06-2022, Revisions 07-07-2022, Accepted 19-07-2022).

## Abstract

*An organization is a group of people whose activities must be coordinated systematically from a collection of interrelated and interdependent sub-systems that collaborate on the basis of division of labor, responsibilities, and authority, and with specific goals to attain. Every agency need resources to accomplish a purpose. Human Resource (HR) is the most important asset of every business, and it is HR who can make other organizational resources function. The aim of this research study is to find and analyze the impact of human resources ((individual characteristics, organizational characteristics, and work motivation) on operations in the Central Java Provincial DPRD in 2019. The descriptive method was implemented in this research with survey methodologies. The results indicate that all five hypotheses are accepted, and the adjusted coefficient of determination (adjusted R<sup>2</sup>) is 0.848, indicating that 84.8 percent of the variation in all independent variables can be explained by the dependent variable, while the remaining 15.2 percent can be defined by variables not proposed in this research.*

**Keywords:** *individual characteristics; organizational characteristics; motivation; performance; central java DPRD.*

## Abstrak

Organisasi adalah asosiasi individu yang upayanya harus dikoordinasikan secara sistematis dari kumpulan beberapa sistem yang saling terkait serta interdependensi yang terjalin bersama berdasarkan pekerjaan, peran, dan tanggung jawab serta mengejar suatu tujuan. Guna meraih tujuan itu, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset paling signifikan pada sebuah organisasi dan SDM yang dapat membuat sumber daya lain dalam organisasi bekerja. Penelitian ini memiliki tujuan guna mengkaji dan menganalisis SDM (karakteristik individu, karakteristik organisasi, serta motivasi untuk bekerja) yang berpengaruh terhadap kegiatan di DPRD Provinsi Jawa Tengah selama tahun 2019. Penelitian ini menggunakan teknik metode deskriptif melalui survey. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelima hipotesis yang diuji diterima dan nilai koefisien determinasi yang diselaraskan dengan (*adjusted R<sup>2</sup>*) yang didapatkan yaitu 0,848 berarti 84,8 persen variasi padaseluruh variabel bebas bisa menerangkan variabel terikat, selain itu 15,2 persen dapat dijabarkan oleh variabel lain yang tidak disarankan pada studi ini.

**Kata Kunci:** karakterististik individu; karakteristik organisasi; motivasi; kinerja; DPRD Jawa Tengah.

## PENDAHULUAN

Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial yang cenderung hidup di tengah-tengah masyarakat dan tidak dapat dipisahkan dari dunia organisasi. Kegiatan seperti pernikahan, organisasi masyarakat, dan tempat bekerja adalah contohnya. Pada tempat kerja, setiap karyawan akan berinteraksi satu sama lain dan membentuk satu kesatuan dalam instansi tempat mereka bekerja. Untuk mencapai tujuan, organisasi adalah unit sosial yang sadar dengan batas-batas reaktif yang dapat dikenali dan dikoordinasikan (Robbins, 2008).

Beberapa peneliti ada yang berpendapat lain, seperti disebutkan Sholeha dan Suzy (2006), bahwa unit organisasi terdiri atas beberapa sistem yang saling berelasi dan interdependensi dan harus dikoordinasikan secara sistematis untuk mencapai tujuan mereka, dan bahwa mereka memiliki tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan organisasi, organisasi terdiri dari orang-orang yang melakukan serangkaian kegiatan yang ditentukan setiap hari. Setiap organisasi, apapun bentuknya, bergantung pada anggotanya untuk semua aktivitasnya (Mulyadi dan Rivai, 2009).

Untuk mencapai tujuan mereka, semua lembaga harus memiliki sumber daya yang diperlukan. Sumber daya adalah sumber energy yang dibutuhkan untuk menciptakan pola atau kegiatan. Sumber daya alam, keuangan, ilmu pengetahuan, teknologi dan manusia termasuk dalam kategori ini. Sumber daya yang paling berpengaruh adalah Sumber Daya Manusia (SDM) (Wirawan, 2009). Karena SDM bisa memberikan pengaruh secara efisiensi dan efektivitas bagi organisasi. SDM dianggap sebagai komponen vital dari operasi organisasi (Simamora, 2006). Menurut Azis sebagaimana dikutip Wahab (2008) ada beberapa ciri organisasi, yaitu:

1. Suatu kesatuan sosial
2. Berorientasi pada tujuan atau terarah (*goaloriented*)
3. Memiliki sistem kegiatan terstruktur yang dirancang dan
4. Batas-batas yang jelas.

Karakteristik organisasi adalah keteraturan yang berlabuh pada hierarki pekerjaan, wewenang, tugas, tanggung jawab, serta adanya sistem penggajian (Ihya, Adam dan Nurdin, 2019). Karakteristik organisasi berkaitan dengan tindakan dan perilaku lembaga terhadap situasi eksternal lembaga, maupun di dalam lembaga itu sendiri, sehingga dalam dunia bisnis selalu terfokus pada pelanggaran yang terjadi tidak hanya di luar perusahaan tetapi juga sumber daya manusia di dalam (Sobirin, 2007). Memobilisasi dan menggabungkan sumber daya diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009). Simamora (2006) menjelaskan bahwa SDM merupakan aset organisasi yang bernilai bahkan mereka dapat memobilisasi sumber daya organisasi lainnya. Oleh karena itu, karyawan adalah bagian sumber daya yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen mutu harus memastikan bahwa sumber daya manusia organisasi harus dimaksimalkan.

Sumber Daya Manusia juga berpengaruh terhadap kegiatan di DPRD Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan pada uraian sebagaimana dijelaskan di atas, maka peneliti mengangkat penelitian terkait dengan pengaruh SDM terhadap

kegiatan di DPRD Provinsi Jawa Tengah. Hal ini juga dilatarbelakangi oleh data yang diperoleh peneliti yang menunjukkan kegiatan DPRD Provinsi Jawa Tengah pada tahun 2019, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.** Kegiatan DPRD Provinsi Jawa Tengah Tahun 2019

No	Kegiatan	Target	Realisasi
1	Sidang paripurna	100%	35%
2	PERDA	100%	38%
3	KUNKER	100%	31%
4	BINTEK	100%	33%
5	RESES	100%	22%

(Sumber: Data Kegiatan Kantor DPRD Provinsi Jawa Tengah, 2019).

Dari data pada Tabel 1, bisa diketahui bahwa mayoritas kegiatan di kantor DPRD Provinsi Jawa Tengah belum maksimal. Hal ini terlihat dengan adanya target dan realisasi kegiatan yang tidak dapat terlaksana sesuai target, dimana mayoritas kegiatan yang ditetapkan berada pada kisaran 30% dari 100% yang direncanakan. Sementara, kinerja dewan DPRD Provinsi Jawa Tengah dalam menjalankan fungsi legislatifnya selalu mendapatkan perhatian khusus dari warga karena anggota dewan adalah wakil rakyat yang dipercayakan dengan tugas-tugas legislasi terutama yang berkaitan dengan kesejahteraan warganya.

### **Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis**

#### **• Karakteristik Individu**

Karyawan dalam suatu organisasi mempunyai karakteristik yang berbeda jika dilihat dari hal-hal tertentu. Terdapat karakteristik yang unik dan beragam pada setiap individu yang juga dapat mempengaruhi perilakunya (Robbins dan Judge, 2008). Gibson (2003) menyatakan bahwa seorang individu pada dasarnya terdiri dari kepribadian dan pengalaman berbeda sehingga hal ini yang membuat setiap pribadi pun berbeda. Setiap individu juga memiliki tindakan dan pemenuhan kebutuhan yang berbeda. Terdapat beberapa indikator pada karakteristik individu diantaranya:

1) Sikap.

Sikap dan tindakan berasal dari sesuatu atau konsekuensi yang terkait dengannya apakah itu merasa bahagia atau menyenangkan makhluk hidup atau benda mati.

2) Minat.

Minat adalah sifat serta keinginan individu guna mengembangkan diri dan maju guna mencapai tujuannya.

3) Nilai.

Nilai manusia tergantung pada pekerjaan yang dapat memuaskannya, perkembangan pengetahuan dan adanya waktu bagi keluarga.

4) Kemampuan.

Kemampuan adalah keahlian seseorang untuk bekerja baik secara mental maupun fisik untuk menyelesaikan tugas.

- **Motivasi Kerja**

Karakteristik organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik organisasi meliputi keteraturan yang dilaksanakan dalam hierarki tanggung jawab, wewenang, jabatan, tugas, serta sistem yang berlaku. Setiap organisasi atau instansi mengharapkan hasil yang maksimal dari hasil kerja para pegawainya, secara kualitatif maupun kuantitatif. Hal ini memerlukan upaya-upaya yang harus dilakukan oleh para pegawai agar tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai. Keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh keterampilan sumber daya manusia dan keterampilan tersebut diwujudkan sebagai kinerja karyawan (Taufiq, 2015).

- **Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah salah satu konsep pada manajemen SDM, dan salah satunya dipengaruhi oleh budaya perusahaan. Dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan peningkatan kompetensi, penelitian dan pengukuran kinerja telah diperhitungkan. Lawler dan Porter pada (Sutrisno, 2010) menjelaskan bahwa kinerja merupakan keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas. Minna dalam (Sutrisno, 2010) mengartikan harapan bahwa seseorang akan bertindak dan bertindak selaras dengan tugas yang diberikan kepada orang tersebut, yang disebut kinerja. Agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, kinerja setiap anggota sangatlah signifikan berpengaruh pada organisasi (Rizaldi, 2019).

## **METODE**

Metode deskriptif dan teknik survei digunakan dalam penelitian ini. Metode deskriptif menitikberatkan pada teknik deskriptif, yaitu dengan penyelidikan yang menjelaskan, menganalisis, dan mengklasifikasikan penyelidikan melalui teknik survei, wawancara, kuesioner (angket) yang diberikan kepada sampel sebagai responden, observasi, atau teknik pengujian (Surakhmad, 2005).

Penelitian ini melibatkan responden sebanyak 55 anggota DPRD Provinsi Jawa Tengah dimana 21 orang diketahui memiliki pengalaman pengabdian dibawah 9 tahun dan sejumlah 34 orang memiliki pengalaman pengabdian diatas 9 tahun. Anggota dewan yang memiliki pengalaman 9 tahun adalah mereka yang terpilih secara berturut-turut dalam tiga periode masa bakti legislatif. Selain itu, diantara anggota dewan tersebut sebagian juga pernah menjadi anggota dewan pada DPRD Tingkat II. Ada juga anggota dewan yang berasal dari staf fraksi yang kemudian berhasil duduk menjadi anggota legislatif.

Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota DPRD Provinsi Jawa Tengah merupakan pegawai-pegawai berpengalaman di kantor maupun di lapangan. Dalam kerangka pemikiran ini, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Pengaruh Karakteristik Individu bagi Motivasi Kerja

H<sub>2</sub>: Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Motivasi Kerja

H<sub>3</sub>: Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja

H<sub>4</sub>: Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja

H<sub>5</sub>:Pengaruh Motivasi Kerja bagi Kinerja

• **Pengukuran**

1. Variabel Karakteristik Individu

Pada pengukuran variabel karakteristik individu, tanggapan partisipan terhadap setiap pernyataan diketahui sebagaimana dinyatakan pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Hasil Jawaban Para Responden Mengenai Variabel Karakteristik Individu

No	Indikator	Jumlah					
		STS	TS	RR	S	SS	Jumlah
1	Interaksi sesama karyawan	-	4	9	19	23	55
		-	7.3%	16.4%	34.5%	41.8%	100%
2	Interaksi karyawan dengan atasan	-	9	14	14	18	55
		-	16.4%	25.5%	25.5%	32.7%	100%
3	Pengkakuan kerja	-	9	14	14	18	55
		-	16.4%	25.5%	25.5%	32.7%	100%

(Sumber: Data primer diolah, 2021).

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh hasil bahwa sebagian besar (41,9 persen) responden menilai interaksi antara rekan kerja sebagai 5 (sangat setuju).

2. Variabel Karakteristik Organisasi

Berikut adalah tanggapan para responden terhadap masing-masing pernyataan pada variabel karakteristik organisasi:

**Tabel 3.** Hasil Jawaban Para Responden Mengenai Variabel Karakteristik Organisasi

No	Indikator	Jumlah					
		STS	TS	RR	S	SS	Jumlah
1	Memiliki visi dan misi jelas	-	15	8	22	10	55
		-	27.3%	14.5%	40.0%	18.2%	100%
2	Tujuan yang diinginkan	-	14	9	24	8	55
		-	25.5%	16.4%	43.6 %	14.5%	100%
3	Koordinasi	-	6	8	29	12	55
		-	10.9%	14.5%	52.7%	21.8%	100%

(Sumber: Data primer diolah, 2021).

Berdasarkan Tabel 3, didapatkan hasil bahwa mayoritas jawaban partisipan kuesioner berada pada skor 4 (setuju) sebesar 52.7% yaitu koordinasi.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Jawaban setiap pernyataan dalam variabel kepuasan kerja tercantum pada Tabel 4 sebagaimana berikut.

**Tabel 4.** Hasil Jawaban Para Responnden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Total					
		STS	TS	RR	S	SS	Total
1	Peningkatan tunjangan kesejahteraan	-	15	8	22	10	55
		-	27.3%	14.5%	40.8%	18.2%	100%
2	Jenjang pangkat yang sesuai	-	14	9	24	8	55
		-	25.5%	16.4%	43.6 %	14.5%	100%
3	Kenaikan gaji berkala	-	6	8	29	12	55
		-	10.9%	14.5%	52.7%	21.8%	100%
4	Studi pendidikan bagi yang berprestasi	-	14	9	24	8	55
		-	25.5%	16.4%	43.6%	14.5%	100%

(Sumber: Data primer diolah, 2021).

Tabel 4 menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden terletak pada skor 4 (setuju) sebesar 52.7% yaitu kenaikan gaji berkala.

• **Analisis Data**

Analisis data pada studi ini menggunakan analisa kuantitatif dengan beberapan tes pengujian.

**HASIL**

• **Uji Validitas**

1. Uji Validitas Karakteristik Individu

**Tabel 5.** Tes Validitas Karakteristik Individu

No	Pertanyaan	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,000	< 0,05	Valid
2	Pertanyaan 2	0,000		Valid
3	Pertanyaan 3	0,000		Valid

(Sumber: Data diolah, 2021).

Karena semua pertanyaan mempunyai kemungkinan atau probabilitas (signifikansi <0,05), kesimpulan yang ditarik adalah tentang semua pertanyaan tentang variabel karakteristik individu bersifat valid.

## 2. Uji Validitas Karakteristik Organisasi

**Tabel 6.** Uji Validitas Karakteristik Organisasi

No	Pertanyaan	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,000	< 0,05	Valid
2	Pertanyaan 2	0,000		Valid
3	Pertanyaan 3	0,000		Valid

(Sumber: Data diolah, 2021).

Tabel 6 menunjukkan hasil bahwa semua pertanyaan memiliki probabilitas (signifikansi dan <0,05). Oleh karena itu ditarik kesimpulan bahwa semua pertanyaan tentang variabel karakteristik organisasi bersifat valid.

## 3. Uji Validitas Motivasi Kerja

**Tabel 7.** Pegujian Validitas Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,000	< 0,05	Valid
2	Pertanyaan 2	0,000		Valid
3	Pertanyaan 3	0,000		Valid

(Sumber: Data diolah, 2021).

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 7, maka bisa dinyatakan bahwa semua pertanyaan memiliki probabilitas (signifikansi dan <0,05), dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa valid semua pertanyaan pada variabel motivasi kerja.

## 4. Uji Validitas Kinerja

**Tabel 8.** Pengujian Validitas Kinerja

No	Pertanyaan	Sig.	Standar Sig.	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,000	< 0,05	Valid
2	Pertanyaan 2	0,000		Valid
3	Pertanyaan 3	0,000		Valid

(Sumber: Data diolah, 2021).

Semua pertanyaan mempunyai (signifikansi 0,05), sehingga semua pertanyaan tentang variabel kinerja adalah valid, seperti terlihat pada Tabel 8.

### • Uji Reliabilitas

Keandalan atau reliabel ditentukan oleh seberapa konsisten dan andal respons seseorang berubah dari masa ke masa. Untuk pengujian reliabilitas peneliti memakai Cronbach's alpha ( $\alpha$ ). Selama alpha Cronbach >0,600, suatu variabel

dikatakan reliabel. Adapun hasil pada pengujian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 9.** Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
Karakteristik Individu	0,902	<i>Reliable</i>
Karakteristik Organisasi	0,875	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja	0,970	<i>Reliable</i>
Kinerja	0,816	<i>Reliable</i>

(Sumber: Data diolah, 2021).

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 9, seluruh variabel mempunyai skor Cronbach alpha ( $\alpha$ ) > 0,600, menunjukkan bahwa semuanya reliabel.

- **Uji Normalitas**

Sebagai garis diagonal, distribusi normal menggambarkan data jika mengikuti distribusi normal. Jika tidak, model regresi gagal memenuhi asumsi normalitas jika data terdistribusi secara diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal atau grafik histogram. Uji normalitas dalam penelitian ini menentukan bahwa semua data normal.

- **Uji Asumsi Klasik**

1. **Uji Multikolinieritas**

Dalam model regresi, uji multikolinieritas menentukan ada tidaknya hubungan diantara variabel independen. Jika variabel independen saling terkait, variabel tersebut tidak ortogonal dalam model regresi yang baik. Adanya hubungan antarvariabel ortogonal adalah 0. Nilai faktor toleransi dan varians inflasi (*variance inflation factor/VIF*) menunjukkan multikolinieritas. Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil pengujian multikolinieritas menggunakan SPSS versi 13.

**Tabel 10.** Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Karakteristik Individu	0,951	1,051	Bebas multikolinieritas
2	Karakteristik Organisasi	0,951	1,051	Bebas multikolinieritas

(Sumber: Hasil SPSS, 2021).

Pada Tabel10 menunjukkan bahwa variabel pada studi ini bersifat bebas dari multikolinieritas.

2. **Uji Heteroskedastisitas**

Dalam model regresi, uji heteroskedastisitas menentukan ada tidaknya ketidaksamaan varians antara satu residual observasi dengan residual observasi yang lain. Idealnya model regresi harus homoskedastis, artinya nihilnya cara untuk mengetahui atau menguji grafik perhitungan antara variabel level ( $z$  pred) dan nilai

residual (rm) (s relapse). Mendeteksi heteroskedastisitas, apakah pola tertentu dapat ditemukan pada *scatter plot* antara *s relapse* dan *z pred*, memprediksi sumbu Y dan sumbu X atau residual yang dipelajari (diprediksi Y - Y). Heteroskedastisitas tidak mempengaruhi variabel pada penelitian ini.

### 3. Persamaan Regresi Linier Berganda

Dalam menentukan koefisien regresi dan signifikansinya, perlu dipakai dalam analisis regresi linier berganda guna memastikan adanya pengujian hipotesis yang dapat memberikan jawaban. Secara umum, regresi berganda mengikuti rumus berikut ini:

**Tabel 11.** Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,086	,936		5,431	,000		
Motivasi Kerja	,670	,062	,827	10,729	,000	1,000	1,000

(Sumber: Output SPSS, 2021)

Berdasarkan Tabel 11, persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,897Y_1$$

Penjelasan untuk regresi adalah sebagai berikut:

B1 = positif, artinya setiap adanya peningkatan motivasi kerja maka kinerja akan meningkat 0,897 dengan syarat variabel constant sehingga dapat disimpulkan karakteristik organisasi meningkat pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja sebesar 86,1 %.

### 4. Koefisien Determinasi

Menentukan seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen menggunakan koefisien determinasi. Sebagai hasil dari nilai R-square yang disesuaikan, nilai determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

**Tabel 12.** Koefisien Determinasi Model *Summary*<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,924 <sup>a</sup>	,8544	,848	1,239	1,924

<sup>a</sup>*Predictors* : (Constant), Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu

<sup>b</sup>*Dependent Variable* : Motivasi Kerja.

(Sumber: Output SPSS, 2021).

Berdasarkan Tabel 12, terlihat bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diseleraskan adalah 0,848, berarti semua variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat, sedangkan variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini memberikan penjelasan sebesar 15,2 persen.

#### • Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Karakteristik Individu bagi Motivasi Kerja  
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 diperoleh signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ), yaitu  $H_0$  ditolak yang artinya ada pengaruh antara variabel karakteristik individu terhadap motivasi kerja adalah hasil dimana hipotesis pertama diterima.
2. Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Motivasi Kerja  
Pada hasil pengujian hipotesis 2 didapatkan signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak yang artinya terdapat hubungan antara variabel karakteristik organisasi terhadap motivasi kerja, berdasarkan hasil tersebut hipotesis kedua diterima.
3. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja  
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 diperoleh signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Maksud dari  $H_0$  ditolak bermakna bahwa adanya pengaruh antara karakteristik individu terhadap kinerja sehingga hipotesis ketiga diterima.
4. Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja  
Melalui hasil pengujian hipotesis 4 diperoleh signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Maksud  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh variabel karakteristik organisasi bagi kinerja yang bermakna hipotesis keempat diterima.
5. Pengaruh Motivasi Kerja bagi Kinerja  
Berdasarkan pengujian hipotesis 5 diperoleh signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ).  $H_0$  ditolak maksudnya adalah adanya pengaruh variabel karakteristik motivasi kerja terhadap kinerja dimana berdasarkan hasil tersebut hipotesis kelima diterima.

#### PEMBAHASAN

Terdapat pengaruh antara variabel karakteristik individu dengan motivasi kerja sehingga ditemukan bahwa hipotesis pertama diterima berdasarkan hasil signifikansi 0,0000 ( $<0,05$ ). Dengan adanya orientasi di tempat kerja, karyawan akan mengejar pekerjaan dengan konsentrasi dan rasa tanggung jawab sementara pada saat yang sama menikmati dirinya sendiri sampai hasil yang memuaskan tercapai. Ini selaras dengan penelitian (Moh, 2000) yang mengemukakan bahwa terdapat tiga aspek kondisi dasar yang menentukan karakteristik individu, yakni situasi sensorik dan kognitif, pengetahuan terkait merespon secara baik dan benar serta adanya kemampuan memberikan respon.

Hasil pengujian hipotesis 2 diperoleh signifikansi dengan total 0,000 ( $<0,05$ ), yaitu  $H_0$  ditolak. Studi ini terdiri dari struktur organisasi, sistem penghargaan dan budaya organisasi. Kinerja suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh SDM yang sesuai dengan tingkat keterampilan khusus yang

dibutuhkan karyawannya. Karyawan harus memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah yang tinggi dan sistematis.

Hasil pengujian Hipotesis 3 diperoleh signifikansi dengan jumlah 0,000 ( $<0,05$ ), dimaksudkan bahwa  $H_0$  tidak diterima karena berdasarkan hipotesis ketiga tersebut terdapat pengaruh antara variabel sifat individu terhadap kinerja terdiri. Ketersediaan orang dengan pengetahuan dan keterampilan tertentu tidak konstan. Dalam hal ini, bisa diartikan bahwa ada kemungkinan kekurangan orang dengan keterampilan atau pengetahuan tertentu pada titik waktu tertentu. Sikap dan tindakan pencari kerja harus dibandingkan dengan pencari kerja yang tidak hidup dalam kekurangan. Berdasarkan kewenangan serta adanya tanggung jawab dari setiap orang atau kelompok dalam suatu organisasi yang berusaha untuk meraih tujuan organisasi yang berpegang pada etika moral. Tingkat keahlian khusus yang dimiliki oleh pegawai suatu organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. SDM dengan keahlian tinggi dan sistematis dalam pemecahan masalah yang harus dilakukan oleh karyawan dianggap sebagai faktor signifikan dalam kinerja organisasi.

Pada uji Hipotesis 4 diperoleh signifikansi senilai 0,000 ( $<0,05$ ). Hal ini bisa diartikan, agar variabel karakteristik organisasi mempengaruhi kinerja, maka  $H_0$  ditolak. Atas dasar pengujian tersebut, Hipotesis 4 diterima. Terkait dengan hal ini, masalah kontroversi dan konflik adalah keniscayaan, menurut penelitian ini. Tetapi karakteristik suatu organisasi tidak mempunyai pengaruh penting terhadap sikap individu, hanya saja sikap seseorang itu akan menyelaraskan dengan karakteristik perusahaan tersebut yakni berupa sejumlah peraturan. Hal ini hanya berlaku jika setiap orang berada pada lingkungan organisasi tetapi tidak juga bisa dipungkiri bahwa hal tersebut akan berimbas pada perilaku di lingkungan eksternal. Misalnya pada lingkungan keluarga dan masyarakat bagaimana sikap individu tersebut dapat diterima.

Hasil pengujian Hipotesis 5 diperoleh signifikansi senilai 0,000 ( $<0,05$ ). Hipotesis ke-5 valid walaupun  $H_0$  ditolak, karena ada hubungan antara karakteristik, motivasi kerja dengan kinerja. Rendahnya kinerja pegawai tersebut menjadi penyebab rendahnya motivasi mereka. Adanya peningkatan pada kinerja pegawai akan bisa direalisasikan jika dalam pengembangan SDM memperhatikan juga motivasi karyawan saat bekerja, keahlian serta kemampuan tiap karyawan, pemberian kesempatan pada seluruh individu pegawai serta penggunaan sarana, prasarana dan teknologi yang memadai.

Karena semua hipotesis diterima dalam penelitian, maka dimungkinkan untuk melihat semua pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya sebagai hasil temuan. Pemahaman yang lebih baik tentang bidang pekerjaannya diharapkan dapat dihasilkan dari proses pemahaman tersebut. Dalam hal produktivitas dan kepuasan, mengelompokkan karyawan ke dalam unit kerja pada prinsipnya sama dengan mengelompokkan mereka ke dalam tim kerja.

## **SIMPULAN**

Dengan demikian, variabel karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja, sebagaimana ditentukan oleh hasil pengujian hipotesis

pertama. Ada juga pemahaman tentang dampak karakteristik organisasi terhadap motivasi di tempat kerja. Sebagai hipotesis ketiga, terdapat pula pengaruh antara variabel karakteristik individu dengan kinerja. Menurut hipotesis keempat, karakteristik organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil yang diterima, terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja. Nilai koefisien determinasi selaras dengan (*adjusted R2*), diperoleh hasil 0,848 yang berarti 84,8 persen variasi dari keseluruhan variabel bebas bisa menjelaskan variabel dependen, sedangkan sisa sebesar 15,2 persen dijelaskan oleh variabel lain.

### **Implikasi Penelitian**

Peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pada perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM), dan organisasi dengan SDM yang tepat dan kinerja yang baik akan dapat membantu organisasi mencapai tujuannya.

### **Keterbatasan Penelitian dan Saran**

Keterbatasan waktu penelitian. Saran untuk penelitian di masa depan yakni untuk menambah variabel dan menggunakan rentang waktu penelitian yang direncanakan secara matang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Azis Wahab. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, BPFY Yogyakarta. Ghalia Indonesia.
- Mulyadi dan Rivai. (2009). *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Jogjakarta: UII Press Mangkunegara, (2005) *Kinerja SDM*, Edisi Kedua, Refika Aditama, Bandung.
- Prastiwi. (2021). Employee Performance: Work Ability and Work Motivation, *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBA)*, Vol. 6, No. 1.
- Ratnawati. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding.*, 7 (8).
- Salim et al. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Bah Lias Research Station Simalungun, USU: Medan.
- Sholeha dan Suzy. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Human Resource Management*. Jakarta: Penerbit PT. Prenhallindo.

Simamora. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Liberty Yogyakarta.

Suryanto & Sandra. (2021). The Effect of Individual Characteristics, Work Placement and Work Environment on Employee Performance(Case Study on PT Post Energy Indsijaonesia Jakarta Office), *Management Research Studies Journal*, Vol. 2, Issue 2.

Wirawan. (2009). *Manajemen Surnber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press, cetakan Kedua, Yogyakarta. Widiyanti, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Media Wacana, Yogyakarta.