

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kegiatan operasional sebuah perusahaan tentunya tidak terlepas dari peran manusia sebagai penggerak. Manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan karena memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi dari setiap karyawan. Dalam suatu perusahaan peran sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting Untuk mendukung pencapaian hasil kerja yang baik dari karyawan dibutuhkan kinerja yang baik dari karyawan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam kontribusi mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan fungsi yang bermanfaat positif bagi perusahaan, Sehingga suatu perusahaan perlu mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia seoptimal mungkin. Dalam tingkat mencapai tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing juga tergantung pada baik dan buruknya program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi/instansi. Menurut Tiffin dan Mc. Cormick dalam Srimulyo, ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: (1) Faktor individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya. (2) Faktor situasional: a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan

ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi), b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan- peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu hal yang penting yaitu bahwa berbagai bentuk keberhasilan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Dari tuntutan kerja ini, perusahaan mengharapkan suatu hasil maksimal dari para karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik. Namun, tidak jarang justru tuntutan kerja ini menimbulkan ketegangan bagi karyawan secara fisiologis maupun psikologis dan hal ini memberikan dampak terhadap perubahan karakteristik individu karyawan dalam bekerja". Tanpa adanya peran manusia, organisasi pun juga tidak berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tentunya tujuan organisasi akan mudah tercapai apabila didorong dengan peningkatan potensi sumber daya manusia. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah karakteristik individu, di mana karakteristik individu memiliki peran yang amat penting dalam peningkatan prestasi kerja.

Karakteristik individu adalah suatu sifat khas, sikap, kelakuan, minat dan kemampuan yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam

mengambil keputusan di suasana kerja Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki beragam karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan karakteristik individu ini akan mempengaruhi sikap dan perilaku kerja anggota organisasi yang juga akan berpengaruh terhadap kinerja masing-masing anggota organisasi. Masing-masing individu memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda yang dibawa ke dalam dunia kerja (Rahman et al., 2020). Karakteristik individu di dalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda.

Selain karakteristik individu, salah satu cara agar sumber daya manusia mau bekerja dengan maksimal yaitu dengan memberi dorongan berupa motivasi. Tubagus Achmad Darodjat 2015:198 mengemukakan bahwa: Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Suatu motivasi cenderung mengurangi kekuatannya manakala tercapainya suatu kepuasan, terhalangnya pencapaian kepuasan, perbedaan kognisi, frustrasi, atau karena kekuatan motivasinya bertambah.

Kantor Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia adalah sebuah lembaga non profit dengan aliansi jaringan internasional yang bekerja untuk mempromosikan kesadaran, kebijakan, praktek penyadartahuan tentang perlindungan lingkungan, keanekaragaman hayati dan pembangunan berkelanjutan. Meskipun demikian tugas dari masing-masing karyawan sangat berbeda satu sama lain, tetapi saling bergantung , saling bekerja sama dan juga harus saling mengisi demi tercapainya tujuan individu karyawan maupun tujuan organisasi. Untuk memudahkan mencapai tujuan tersebut, karyawan baik secara individu maupun kelompok dituntut untuk terus menerus melakukan perbaikan atau peningkatan kualitas dirinya atau

kelompok untuk meningkatkan kinerja.

WWF Indonesia adalah institusi dengan bentuk Yayasan, berdiri di Indonesia sejak tahun 1960. Provinsi Kalimantan Tengah adalah satu dari 16 provinsi dimana WWF Indonesia memiliki misi penyelamatan lingkungan dan mendukung program pemerintah dalam mewujudkan pembangunan berkelanjutan (masyarakat sejahtera, lingkungan dan sumber daya alam terlindungi dan potensi ekonomi data tumbuh berkembang di atasnya). Kantor Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah beralamat di Jalan Krakatau No.12 Kelurahan Palangka Kecamatan Jekan Raya, Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah.74874.

Untuk mendukung kegiatan-kegiatan nya, WWF Indonesia merekrut staf yang menjalankan keseluruhan proyek-proyek lingkungan. Sebagaimana tata aturan ketenagakerjaan dan dasar hukum sebuah Yayasan di Indonesia, staf WWF Indonesia mengikat kontrak per tahun dengan setiap individual.

Ada tiga kategori dalam aturan kepegawaian WWF Indonesia:

- a. Staf Program (dikontrak lebih dari setahun dengan jeda waktu setiap tiga tahun)
- b. Staf Proyek (dikontrak selama durasi proyek berlangsung)
- c. Staf Pendukung (tenaga ahli, staf lapangan dan konsultan)

Dalam masa kontraknya, staf yang direkrut diwajibkan mengetahui rencana kerja tahunan dan kemudian staf tersebut menyepakati rencana kerja individual yang disetujui atasan langsung. Penilaian kinerja dilakukan setiap tahun atau ketika masa akhir kontrak berlangsung. Penilaian kerja staff dilakukan oleh atasan langsung, rekan selevel , dan bawahan langsung. Agar didapat penilaian yang obyektif, tepat

dan diketahui area mana yang harus diperkuat jika kontrak dilanjutkan ke tahun berikutnya.

Penilaian kerja didasarkan pada rencana kerja tahunan dan rencana kerja individual yang disepakati dalam bentuk Key Performance Indikator (KPI). Sukses tidaknya KPI dilaksanakan tergantung kepada lingkungan kerja dan bagaimana motivasi kerja, kemampuan melaksanakan pekerjaan (etos kerja), kemampuan menerjemahkan keselarasan kegiatan proyek dengan program pemerintah atau mitra di masyarakat. Hal lain yang berpengaruh pada KPI adalah kemampuan bekerjasama dengan team di divisi lain, kepatuhan terhadap Yayasan, pemahaman terhadap arahan atasan, dan kemampuan memberikan *coaching* kepada staff yang dipimpin.

Menurut hasil pengamatan, permasalahan yang ada mengenai karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dimana kepribadian karyawan yang berbeda-beda menjadikan karyawan mempunyai ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu pada karyawan. Dalam hal ini ditunjukkan bahwa karyawan yang satu dengan yang lain tidak saling berinteraksi dan tidak saling bekerjasama dalam melakukan kegiatan yang dilakukan, sehingga kegiatan yang dilakukan tidak berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan dan karyawan belum mampu menafsirkan kesan dari pekerjaan yang dilakukan baik dari karyawan lama maupun karyawan baru. Kemudian sama halnya dengan motivasi kerja adanya sebagian karyawan belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik dan tepat waktu. Ini disebabkan karena kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan, seperti pemberian bimbingan, dorongan dan motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Selain itu tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi karyawan yang membuat mereka mau bekerja keras dan bertanggung jawab, sehingga pada akhirnya kinerja menjadi rendah. Berdasarkan uraian diatas, Penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada Kantor Yayasan *World Wide Fund For*

*Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah, untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk selanjutnya penelitian ini tentang dalam sebuah judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan di kaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah ?
3. Apakah Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang didasarkan pada rumusan masalah diatas adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah.

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah.
3. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

##### **1. Manfaat Praktis**

- a. Manfaat Bagi Kantor Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah.

Bagi perusahaan atau organisasi diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada pimpinan kantor Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah guna memberikan karakteristi dan menciptakan motivasi kerja yang kondusif dan nyaman bagi para karyawan.

- b. Manfaat bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaan.

- c. Manfaat bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama dibagku perkuliahan dan untuk menambah wawasan didalam memahami pengaruh karakteristik

individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangkaraya.

d. Manfaat bagi pihak lain

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi (bacaan) dan pengetahuan mengenai Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, dan Kinerja karyawan sebagai gambaran untuk penelitian selanjutnya.

**2. Manfaat Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai sumber informasi, referensi dalam menjawab permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam menjelankan dan menyelesaikan pekerjaannya. Peneliti juga berharap penelitian ini dapat berguna dengan baik.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu :

**Tabel 2.1. Tabel Penelitian**

No	Nama Peneliti dan tahun penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Ella Nurvita Sari (2016)	pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus usaha Catering “Han’s Catering” Medan)	Karakteristik individu (X1) Lingkungan kerja (X2) kinerja (Y)	Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa hasil uji F dengan nilai 10,372 menunjukkan bahwa variabel yang terdiri dari karakteristik individu dan lingkungan kerja dapat dipakai untuk mengestimasi kinerja karyawan pada usaha Catering “Han’s Catering” Medan. Hasil uji signifikan t (Uji t) menyatakan bahwa variable karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada usaha 2 Catering “Han’s Catering” Medan. Hasil

(bersambung)

Tabel 2.1 Lanjutan

				<p>koefisien determinan (R ) adalah 0,621 memiliki makna bahwa variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan pada usaha Catering “Han’s Catering” Medan. Adjusted R Square sebesar 0,349 berarti 34,9% peningkatan kinerja karyawan pada usaha Catering “Han’s Catering” Medan dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 65,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
2.	Peoni (2014)	Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan (study pada pt. Taspen (persero) cabang manado)	Karakteristik individu (X1) Lingkungan kerja (X2) kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan karakteristik individu kerja dengan bersamasama berpengaruh kinerja karyawan ,tapi lingkungan kerja secara parsial lebih besar yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bandingkan dengan karakteritik individu.
3.	Iskandar (2017)	Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan	Karakteristik individu (X1) Beban kerja (X2) lingkungan	Hasil penelitian menunjukkan karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

(bersambung)

Tabel 2.1 Lanjutan

		kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.	(X3) kinerja (Y )	secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
4.	Nopiani (2016)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tvri Lampung	Karakteristik individu (X1) Lingkungan kerja (X2) kinerja (Y)	karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
5	Ida Ketut Oka, I Nengah Landra, Ida Bagus Widiadnya (2016)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Suara Artha Dharma Kabupaten Badung	Karakteristik Individu (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)	Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini artinya semakin baik karakteristik individu maka kinerja karyawan semakin meningkat demikian

(bersambung)

Tabel 2.1 Lanjutan

				sebaliknya. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja, maka Kinerja Karyawan semakin meningkat.
6	Aprillicia Fadila Anggraeni, Trias Setyowati, Wenny Murtaliningtyas ( 2019)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Universitas Muhammadiyah Jember		Hasil penelitian ini kedua variabel menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

## 2.2 Karakteristik Individu

### 2.2.1 Pengertian Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan. Setiap usaha untuk mengetahui mengapa orang berperilaku seperti yang dilakukan dalam perusahaan, memerlukan pemahaman tentang perbedaan individu. Manajer memerlukan waktu untuk mengambil keputusan tentang kecocokan antara individu, tugas pekerjaan, dan efektivitas.

Karakteristik individu merupakan sifat yang berbeda dari orang lain yang

dimiliki oleh setiap karyawan yang dapat memperlihatkan perbedaan kemampuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya di dalam sebuah organisasi, salah satu pengertian karakteristik individu menurut Aktarina (2015).

Organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Individu dengan karakter tersendiri dan organisasi yang juga memiliki karakter tertentu yang saling menyesuaikan. Latar belakang individu dapat menjadikan ciri- ciri tertentu pada setiap individu. Setiap individu harus bisa memiliki karakter yang kuat sebagai penunjang karirnya dan tentu saja akan banyak sekali persaingan yang terjadi. Untuk memenangkan persaingan tersebut, individu membutuhkan keahlian dalam bekerja, jenjang pendidikan yang tinggi dan pengalaman bekerja (Ripul Reja, 2016).

Karakteristik individu adalah suatu sifat khas, sikap, kelakuan, minat dan kemampuan yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam mengambil keputusan di suasana kerja Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki beragam karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan karakteristik individu ini akan mempengaruhi sikap dan perilaku kerja anggota organisasi yang juga akan berpengaruh terhadap kinerja masing-masing anggota organisasi. Masing-masing individu memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda yang dibawa ke dalam dunia kerja (Rahman et al., 2020).

Menurut Ivancevich dalam penelitian Daud (2021) menyebutkan bahwa karakteristik Individu adalah “Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan,

rekan kerja dan bawahan”. Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik yang diperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor social psikologis.

Karakteristik individu juga dapat didefinisikan sebagai minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan organisasi (Susyatmoko et al., 2016).

Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. (Nur Hanifah, 2019) Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama ( I Gusti A. K. M, 2017).

Karakteristik individu adalah masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya yang akan dibawa ke dalam dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut (Rendi Mahardhika, 2014). Sedangkan menurut Mad Damuri (2017) pengertian karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang.

Menurut Mathis Ripul Reja (2016) mengatakan bahwa ada empat karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang meningkatkan kinerja:

- 1) Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
- 2) Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
- 3) Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan (sebagai contoh karyawan bersifat realistis, menyenangkan dan artistik.) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestise.
- 4) Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan, serta pekerjaan orang tua pegawai merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori ini.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Karakteristik Individu**

Menurut Miftah Thoha (2016) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, penghargaan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Sementara itu Bashwa dan Grant mengemukakan beberapa ciri-ciri pribadi meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan. Sedangkan menurut Nimran bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Menurut Winardi karakteristik individual mencakup sifat-sifat berupa

kemampuan dan ketrampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman; umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografi tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Menurut Winardi cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula.

Robbins menyatakan bahwa: faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi. Faktor karakteristik, organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Individu dengan karakter sendiri dan organisasi juga memiliki karakter tertentu yang saling menyesuaikan berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan kepercayaan pribadi dan penghargaan kebutuhan dan pengalaman masa lainnya.

Karakteristik individu yang tercermin dari kemampuan dan ketrampilan, usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, keturunan, lingkungan sosial, pengalaman, dan nilai individu. Penetapan karyawan pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya akan mengarah pada prestasi dan kepuasan kerja yang tinggi.

Menurut Mathis ada empat karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi:

- a. Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.

- b. Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
- c. Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan (sebagai contoh karyawan bersifat reliatis, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestis.
- d. Latar belakang social, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan pekerjaan orang tua karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

Hubungan antara kepuasan kerja dan usia masih dalam perdebatan. Namun demikian pekerja profesional akan mengalami peningkatan kepuasan sejalan dengan bertambahnya usia mereka, setidaknya sampai pada usia 60 tahun.

Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi:

- a. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dengan kata lain bahwa kemampuan merupakan fungsi dan pengetahuan serta ketrampilan (*skill*).

- b. Nilai

Menurut Robbin, nilai seseorang berdasarkan pada pekerjaan uang memuaskan dapat di nikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

c. Sikap (*Attitude*)

Sikap adalah pernyataan evaluative baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia, dan organisasi.

d. Minat (*Interest*)

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya minat orang terhadap jenis pekerjaan berbeda-beda.

### **2.2.3 Indikator Karakteristik Individu**

Ada empat indikator karakteristik individu menurut Nur Hanifah (2019) di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan adalah orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

2. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

### 3. Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

### 4. Minat

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda.

Sedangkan indikator karakteristik individu yang dikemukakan oleh Indra Imban (2017) adalah sebagai berikut:

#### 1. Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

#### 2. Kebutuhan

Kebutuhan adalah keinginan manusia terhadap benda atau jasa yang dapat memberikan kepuasan kepada manusia itu sendiri, baik kepuasan jasmani maupun rohani.

#### 3. Kepercayaan

Kepercayaan berasal dari kata percaya, artinya mengakui atau meyakini akan kebenaran.

#### 4. Pengalaman

Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

#### 5. Pengharapan

Pengharapan adalah suatu keyakinan atau kemungkinan bahwa suatu usaha atau tindakan tertentu akan menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu

### **2.3 Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata “*movere*” dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan “*motivation*” yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Tubagus Achmad Darodjat (2015:198) mengemukakan bahwa: Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Suatu motivasi cenderung mengurangi kekuatannya manakala tercapainya suatu kepuasan, terhalangnya pencapaian kepuasan, perbedaan kognisi, frustrasi, atau karena kekuatan motivasinya bertambah.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, di alih bahasakan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (2015:127) mendefinisikan bahwa, “motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.” Sedangkan menurut Hasibuan (2017:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung

perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

### **2.3.1 Tujuan Motivasi**

Tujuan Motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2017;146): mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Moral dan kepuasan Kerja Karyawan;
2. Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan;
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan;
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan;
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **2.3.2 Teori – Teori Motivasi**

Terdapat teori – teori motivasi menurut para ahli, yaitu:

#### **1. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)**

Menurut Abraham Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56) menyatakan bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu Kebutuhan Fisik terdiri dari kebutuhan akan perumahan, makanan, minuman, dan kesehatan. Kebutuhan rasa aman dalam dunia kerja, pegawai menginginkan adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan kepastian dalam status kepegawaian.

Kebutuhan sosial, kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dari orang

lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain. Kebutuhan pengakuan, kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain. Sedangkan kebutuhan untuk aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi.



Sumber : Abraham Maslow

Gambar 2.1  
Hierarki Kebutuhan Maslow

Semakin ke atas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya.

## 2. Teori Kebutuhan McClelland's (*McClelland's Theory of Needs*)

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges (2015:131), mengungkapkan teori Mc.Clelland bahwa hal-hal yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja meliputi:

- a. Kebutuhan akan pencapaian (nAch) adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (nPow) adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.
- c. Kebutuhan akan afiliasi (nAff) adalah keinginan untuk berhubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekta.

### **3. Teori X dan Y Mc. Gregor**

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2015:136), mengungkapkan teori X dan Y, Douglas McGregor bahwa Douglas McGregor mengusulkan dua sudut yang berbeda mengenai manusia, satu sisi secara mendasar negatif dengan diberi label teori X, dan yang satu sisinya lagi secara mendasar positif dengan diberi label teori Y.

McGregor menyimpulkan bahwa dua sudut pandang sifat manusia tersebut didasarkan pada asumsi tertentu yang membentuk perilaku para pekerjanya. Di bawah ini adalah asumsi-asumsi dari setiap teori, yaitu:

- a. Teori X (negatif) berasumsi bahwa para pekerja pada dasarnya tidak menyukai bekerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab sehingga harus diarahkan atau bahkan dipaksa untuk melakukan pekerjaannya.
- b. Sedangkan Teori Y (positif) berasumsi bahwa para pekerja pada dasarnya menyukai bekerja, kreatif, mencari tanggung jawab dan dapat menyodorkan diri sendiri dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu para pekerja memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang alamiah seperti istirahat, atau bermain dan maka dari itu rata-rata orang dapat belajar untuk menerima.

### **4. ERG Theory (*Existence, Relatedness, Growth Theory*)**

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang dikutip oleh A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015:98), yang sebetulnya tidak jauh berbeda dengan teori dari Abraham Maslow. Teori ini merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a. *Existence needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
- b. *Relatedness needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam

berinteraksi dalam lingkungan kerja.

- c. *Growth needs*, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi.

Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

### **2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi yang timbul dalam diri seseorang dibedakan menjadi dua yaitu motivasi internal dan eksternal. Kedua motivasi ini dapat menimbulkan seseorang menjadi lebih baik dan menciptakan apa yang mereka inginkan untuk menjadi kenyataan. Sumber kekuatan dalam diri seseorang adalah motivasi, maka motivasi bisa dijadikan kekuatan yang membuat mereka lebih baik dari sebelumnya.

#### **1. Faktor Internal (Intern)**

Merupakan faktor motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini muncul akibat adanya keinginan individu untuk mendapatkan prestasi dan tanggung jawab di dalam hidupnya. Ada beberapa hal yang bisa termasuk ke dalam faktor internal, diantaranya adalah:

- a. Kebutuhan, motivasi juga dapat timbul karena adanya kebutuhan akan sesuatu di dalam hidupnya sehingga ia termotivasi untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.
- b. Tanggung jawab, motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik dan hati-hati dalam menghasilkan sesuatu yang berkualitas.
- c. Kepuasan kerja, adanya kepuasan kerja juga dapat menimbulkan motivasi dalam diri seseorang.

#### **2. Faktor Eksternal (Ekstern)**

Merupakan faktor motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang. Banyak

faktor yang dapat menjadi faktor eksternal timbulnya motivasi diantaranya adalah:

- a. Kelompok kerja, ialah dimana seseorang bekerja untuk mendapatkan pendapatan bagi kebutuhan hidupnya.
- b. Keamanan dan keselamatan kerja, ialah motivasi yang timbul karena adanya jaminan keamanan dan keselamatan seseorang dalam bekerja.
- c. Hubungan interpersonal, ialah hubungan antara teman, atau dengan atasan dan bawahan.

#### **2.3.4 Jenis – Jenis Motivasi**

Malayu S.P Hasibuan (2017;150), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

##### **1. Motivasi Positif (*Insentif Positif*)**

Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

##### **2. Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)**

Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

#### **2.3.5 Proses Motivasi**

Malayu S.P. Hasibuan (2017;151), mengatakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut :

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan.

2. Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

4. Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needscomplex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Seperti memberikan bantuan kendaraan kepada *salesman*.

## 6. Team Work

Manajer harus membentuk *Team work* yang terkoordinasi baik yang bias mencapai tujuan perusahaan. *Team Work* penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.



Sumber : Malayu S.P Hasibuan (2017:151)

Gambar 2.2  
Proses Motivasi

### 2.3.6 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015) dalam Bayu Fadillah, *et all* (2013:5) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab  
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja  
Melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju  
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja  
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya

## 5. Pekerjaan Yang Menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Menurut Abraham. H Maslow Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56), menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui ingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik:
  - a. Pemberian bonus
  - b. Uang makan
  - c. Uang transport
  - d. Fasilitas perumahan
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan:
  - a. Tunjangan kesehatan
  - b. Asuransi kecelakaan
  - c. Perlengkapan keselamatan kerja
3. Kebutuhan sosial :
  - a. Teman
  - b. Interaksi
4. Kebutuhan akan penghargaan :
  - a. Penghargaan diri
  - b. Pengakuan akan prestasi
5. Kebutuhan perwujudan diri indikatornya adalah kemampuan

Keterampilan potensial optimal

## **2.4 Kinerja**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2014) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Beneradi dan Russel (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hasibuan (2017) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Definisi kinerja menurut Kusriyanto dalam Mangkunegara (2017) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Gomes dalam Mangkunegara, (2017) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan menurut Mangkunegara sendiri (2017) mendefinisikan, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Abdillah et al., 2016: 125) Kinerja adalah pencapaian karyawan yang dapat membantu organisasi mencapai keberhasilan. Pada saat yang sama, kinerja karyawan merupakan hasil dari aktivitas pribadi selama periode waktu tertentu. Kinerja adalah aktivitas di mana seseorang dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan mengikuti prosedur atau aturan menggunakan sumber daya yang tersedia. Menurut Simamora (2016), kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya.

Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Sesuai dengan beberapa penjabaran tentang arti dan penjelasan tentang apa yang disebut dengan kinerja, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan dimana membuahkan hasil kerja yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja sehingga menghasilkan output, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas, baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada orang tersebut.

Kinerja dalam tesaurus Bahasa Indonesia berarti kemampuan, penampilan, prestasi, dan kapasitas. Sedangkan menurut *The Scriber-Bantam English Dictionary* seperti yang terdapat dalam Moehariono (2014), kinerja secara etimologis berasal dari

kata “*to perform*” dengan beberapa entries, yaitu:

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry of an execution*);
2. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil ;as vow*);
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); dan
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person or machine*)

Kinerja (*performance*) merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan (2017) juga mengartikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simmamora, 2016).

Berdasarkan uraian tersebut, maka yang dimaksud dengan kinerja adalah merupakan perwujudan atas pekerjaan yangtelah dihasilkan atau diemban pegawai.

#### **2.4.2 Jenis-jenis Kinerja Karyawan**

Di dalam organisasi dikenal tiga jenis kinerja yakni:

##### **1. Kinerja startegik**

Kinerja strategik biasanya berkaitan dengan startegi dalam penyesuaian terhadap lingkungannya dan kemampuan dimana suatu organisasi berada. Biasanya kebijakan startegik dipegang oleh top manajer karena menyangkut strategi menghadapi pihak luar, dan juga kinerja startegik harus mampu membuat visi kedepan tenatng kondisi makro ekonomi negara yang

berpengaruh pada kelangsungan organisasi.

## **2. Kinerja administratif**

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk didalamnya tentang struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi. Disamping itu, kinerja administratif berkaitan dengan kinerja dari mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi, agar tercapai sinkronisasi kerja antar unit kerja.

## **3. Kinerja operasional**

Kinerja operasional berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan organisasi. Kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya (modal, bahan baku, teknologi dan lain-lain) tergantung kepada sumber daya manusia yang mengerjakan.

### **2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Payaman J Simanjuntak (2015), yaitu:

1. Faktor individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
2. Faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja,

kenyaman lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

3. Dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

#### **2.4.4 Indikator kinerja**

Menurut Robbins (2015) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4. Efektivitas

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

#### 5. Kemandirian

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

#### 6. Komitmen kerja

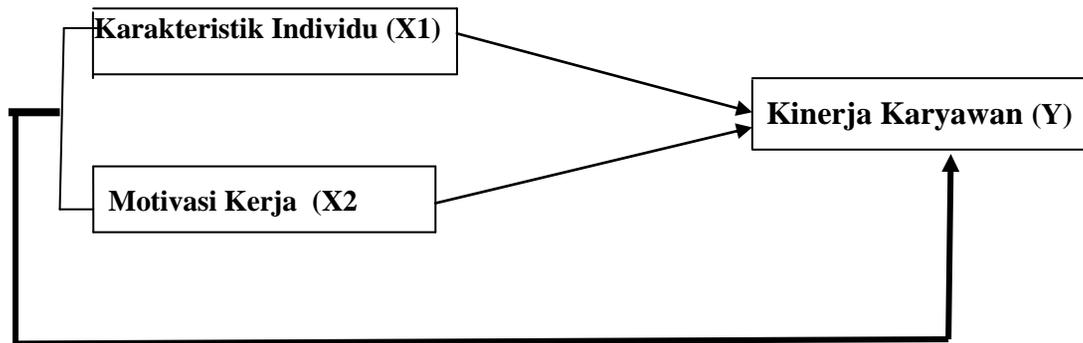
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu yang telah dikerjakan dalam organisasi sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang ada.

### **2.5 Kerangka Konseptual Penelitian**

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa “kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Maka itu peneliti menetapkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

**Gambar 2.3 Kerangka Pikir Penelitian**



Keterangan :

→ : Pengaruh secara Parsial

➡ : Pengaruh Secara Simultan

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis didefinisikan sebagai alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi problematika yang diajukan dalam penelitiannya. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah.
3. Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Suatu penelitian harus menggunakan strategi penelitian dan metode penelitian agar penelitian yang ditelitinya dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya dan bisa mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Strategi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan studi deskriptif melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan desain kausal. Menurut Sugiyono (2017), desain kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga dapat diartikan bahwa dalam hal ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*).

Penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2017:), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian *explanatory* ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yaitu pada Penelitian ini dilakukan di Kantor Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah” yang

beralamat di Jalan Krakatau No.12 Kelurahan Palangka Kecamatan Jekan Raya, Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah.74874.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi Penelitian**

Dalam melakukan penelitian, perlu ditetapkan populasi supaya penelitian yang dilakukan mendapatkan data yang sesuai dan yang diharapkan. Menurut Sugiyono (2017) , populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk mempelajarinya lalu menarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan Kantor Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

#### **2. Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada di populasi, karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang akan diteliti adalah seluruh karyawan Kantor Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah yang berjumlah 35 orang, sehingga teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

### **3.4. Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dengan cara mewawancarai para responden secara langsung atau dengan bantuan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disusun terlebih dahulu, sedangkan respondennya adalah karyawan Kantor Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang tidak langsung didapatkan dari responden. Data ini bisa diperoleh dari literatur, data dari perusahaan, dan bacaan lainnya sebagai pedoman dalam menyusun skripsi ini.

### **3.5 Teknik pengumpulan data.**

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan, maka peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data seagai berikut :

#### **- Kuesioner**

Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel peneliti.

### **3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional ini memberikan secara jelas mengenai indikator-indikator yang dipergunakan sebagai variabel-variabel yang diselidiki dalam penelitian. Batasan-batasan dari variabel yang dibahas dalam penulisan ini telah dikemukakan secara teoritis dan selanjutnya untuk mempermudah dan memperjelas pengertian batasan. Definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
Karakteristik Individu (X1)	(Nur Hanifah, 2019) Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama ( I Gusti A. K. M, 2017).	Ada empat indikator karakteristik individu menurut Nur Hanifah (2019) di antaranya adalah sebagai berikut: 1. Kemampuan 2. Nilai 3. Sikap 4. Minat
Motivasi (X2)	Hasibuan (2017:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.	Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015) dalam Bayu Fadillah, <i>et all</i> (2013:5) sebagai berikut: 1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang Untuk Maju 4. Pengakuan Atas Kinerja 5. Pekerjaan Yang Menantang
Kinerja Karyawan (Y)	Mangkunegara (2017) mendefinisikan, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Menurut Robbins (2015) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Setiap indikator yang diisi oleh responden diklasifikasikan dalam 5 alternatif jawaban. Untuk mendapatkan data maka pertanyaan dalam kuisisioner digunakan opsi jawaban model Skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Indikator akan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan. Dan hasilnya nanti akan diukur sesuai dengan jumlah bobot dari kuisisioner.

**Tabel 3.2**  
**Skala Likerts**

No	Skala	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Untuk pengelolaan data yang digunakan alat bantu statistic dimana dengan alat tersebut dapat memudahkan penafsiran untuk menganalisa apakah ada hubungan antara variabel X dan variabel Y serta beberapa besar pengaruhnya yang akhirnya akan diperoleh suatu pedoman untuk menarik kesimpulan.

Selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden, untuk memudahkan penilaian dri rata-rata tersebut, maka dibuat interval sebanyak 5. Rumus yang digunakan menurut Sudjana (2012) adalah sebagai berikut :

$$p = \frac{\text{rentang}}{\text{banyakkelasinterval}}$$

p = panjang kelas interval

rentang = data tertinggi – data terendah

banyak kelas interval = 5

Berdasarkan rumus tersebut, maka panjang kelas interval adalah :

$$P = \frac{(5-1)}{5} = 0,8$$

Maka nilai yang ditentukan dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Nilai antara 1,00 s/d 1,79 = Sangat Tidak Setuju
2. Nilai antara 1,80 s/d 2,59 = Tidak Setuju
3. Nilai antara 2,60 s/d 3,39 = Netral
4. Nilai antara 3,40 s/d 4,19 = Setuju
5. Nilai antara 4,20 s/d 5,00 = Sangat Setuju

### **3.8 Uji Instrumen Penelitian**

Menurut Suyana (2019, hal. 58) dalam buku metodologi penelitian mengatakan bahwa uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji data dengan menggunakan daftar pertanyaan atau angket untuk melihat apakah pertanyaan dalam angket yang diisi oleh responden layak atau tidak pertanyaan yang digunakan untuk mengumpulkan data.

#### **3.8.1. Uji Validitas**

Uji Validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Menurut Gunawan (2020a, hal. 88) pengertian sah ialah valid artinya alat itu dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Berdasarkan pengertian valid di atas maka dapat disimpulkan bahwa validitas adalah penetapan atau ketepatan suatu instrumen atau bagian dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dari hasil perhitungan korelasi tersebut akan diperoleh koefisien

korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item tersebut layak untuk digunakan atau tidak. Suatu item yang bernilai korelasi dapat dikatakan valid melalui pre-test atau uji coba untuk mengetahui apakah item- item pernyataan yang diajukan dalam angket dapat digunakan untuk mengukur kondisi responden yang sebenarnya dan melengkapi angket secara sampling.

Dalam menghitung digunakan atau tidaknya suatu item, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 atau 5% yang merupakan ukuran standar yang digunakan dalam penelitian. Butir-butir pernyataan dikatakan valid jika  $r$  tabel penelitian  $>$   $r$  tabel pada taraf signifikan 0,05 dan jika nilai  $r$  penelitian  $<$   $r$  tabel, dikatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Rumus Korelasi Produk Moment Pearson adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Sumber : Suyana (2019, hal. 59) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi (Validitas)

$X_i$  = Skor variabel x

$Y_i$  = Skor variabel y

$X_i Y_i$  = Skor item dikalikan dengan skor total

$n$  = Banyaknya sampel

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Menurut Suyana (2019, hal. 61) alpha *cronbach's* yang diharapkan dalam alat ukur minimal adalah 0,60. Jika mengacu pada kondisi ini, keandalan keseluruhan item pernyataan adalah baik

Rumus alpha yaitu:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_1}{S_1} \right\}$$

Sumber : Suyana (2019) SPSS untuk Penelitian Keterangan Ri = Koefisien realibilitas instrument

$r_{11}$  = Nilai reliabilitas

$S_1$  = Varian total

$\sum S_1$  = Jumlah varian skor tiap item

K = jumlah item

Uji reliabilitas diukur dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika koefisien Alpha  $\geq$  taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliabel*.
2. Jika tingkat signifikansi koefisien Alpha  $\leq$  taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tidak *reliabel*.

Peneliti menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for the social*) memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan ujistatistic Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Tingkat Cronbach alpha dapat dilihat sebagai berikut:

> 0,0 – 0,20 = Sangat tidak reliabel

> 0,20 – 0,40 = Tidak Reliabel

$>0,40 - 0,60 =$  Cukup Reliabel

$>0,60 - 0,80 =$  Reliabel

$>0,80 - 1,00 =$  Sangat Reliabel

### **3.9 Teknik Analisis Data.**

#### **3.9.1 Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji linearitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas.

##### **1. Uji Normalitas**

Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2016), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

Deteksi normalitas data dapat dilakukan dengan melihat histogram atau distribusi data. Menurut Ghozali (2016) normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- 1). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pada pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2). Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

##### **2. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk meneliti apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, berarti terjadi masalah multikolinieritas, untuk melihat ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Batasan umum yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah dengan nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$  sedangkan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  (Ghozali, 2016).

### **3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2016:134) uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, yaitu variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda.

Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui pendekatan Glejser antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Uji Glejser dilakukan dengan menggunakan cara yaitu melakukan regresi antar variabel independen dan nilai residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat diketahui dari hasil analisis dengan kriteria sebagai berikut:

- 1). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada dan membentuk pola

tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2). Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016)

#### **4. Uji Linieritas**

Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen.

1. Jika nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka hubungan antara variabel bebas Karakteristik Individu (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) adalah linear.
2. Jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka hubungan antara variabel bebas Karakteristik Individu (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) adalah tidak linear.

#### **3.10 Analisis Deskriptif**

Teknik analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016). Data yang digunakan nanti berasal dari jawaban yang diberikan oleh responden atas item-item yang terdapat dalam kuesioner.

Dalam penelitian ini analisis deskriptif menggunakan pengujian nilai mean. Mean adalah alat pengukur rata-rata yang paling populer untuk mengetahui karakteristik dari sekelompok data dengan membagi jumlah dari keseluruhan isi data dengan jumlah data.

Sebagai bahan interpretasi hasil analisis deskriptif maka kategori sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju menggunakan interval atau ruang skala dengan rumus:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas atau Kelompok}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dari nilai tersebut, diperoleh interval yang diformulasikan untuk mengetahui rentang interval yang digunakan untuk menentukan kategori jawaban responden sehingga rentang interval sebagai berikut

1. Nilai antara 1,00 s/d 1,79 = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Nilai antara 1,80 s/d 2,59 = Tidak Setuju (TS)
3. Nilai antara 2,60 s/d 3,39 = Netral (N)
4. Nilai antara 3,40 s/d 4,19 = Setuju (S)
5. Nilai antara 4,20 s/d 5,00 = Sangat Setuju (SS)

### 3.10.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Yaitu untuk mengukur seberapa jauh pengaruh karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan analisa yang digunakan adalah Analisa regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Yang dimana :

Y	: Kinerja Karyawan
a	: Bilangan Konstanta
b1 dan b2,	: Koefisien regresi
X1	: Karakteristik Individu
X2	: Motivasi Kerja
e	: Error (tingkat kesalahan)

### 3.11 Uji Hipotesis

#### 3.11.1 Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan konstanta dari setiap variabel independent terhadap variabel terikat, maka Uji t, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016) dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = nilai t yang dihitung selanjutnya di sebut t<sub>hitung</sub>

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

#### 3.11.2 Uji F (Simultan)

Uji F disebut juga uji signifikan serentak secara simultan uji F pada dasarnya menunjukkan uji signifikan serentak secara simultan. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali 2016). Uji statistic F dapat dilakukan dengan membandingkan antara F<sub>hitung</sub>

dengan  $F_{\text{tabel}}$  jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka hipotesis alternatif diterima (model kaya digunakan), demikian pula sebaliknya. Taraf nyata yang digunakan sebesar 5% dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 atau 5%. Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F. apabila nilai F positif berarti hipotesis diterima, jika nilai F negative berarti hipotesis ditolak. Uji F dilakukan untuk mengetahui semua variabel bebas secara serentak positif terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya ialah:

$H_0$  :  $b_1$  dan  $b_2$  dibandingkan dengan F table pada tingkat positif ( $\alpha$ ) 5%  
kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini adalah:

$H_0$  diterima bila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$   
 $H_0$  ditolak bila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

### 3.11.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali 2016). Uji determinasi juga digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi variabel dependen dijelaskan oleh semua variabel independent. Jadi koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1.

Besarnya R square berkisar 0-1 yang artinya semakin kecil R square, maka semakin lemah hubungan kedua variabel. Sebaliknya, jika R square semakin mendekati 1, maka hubungan variabel semakin kuat. Nilai *Adjusted Rsquare* bisa naik atau turun apabila satu variabel independent ditambahkan ke dalam model.

## BAB IV

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Tahun 2012 menandai peringatan 50 tahun kegiatan konservasi WWF di Indonesia. Sukses yang dicapai selama lima dekade adalah buah dari sinergi dan dukungan banyak pihak. Kami akan terus bekerja untuk bumi yang lebih baik.

WWF mulai berkiprah di Indonesia pada 1962 sebagai bagian dari WWF Internasional, melakukan penelitian di Ujung Kulon untuk menyelamatkan populasi badak jawa yang nyaris punah. Saat itu hanya tersisa sekitar 20 individu saja. Bekerjasama dengan Kementerian Kehutanan, lambat laun jumlah populasi satwa bercula satu itu meningkat hingga stabil sekitar 40-50 individu pada survey tahun 1980-an

Pada tahun 1996, WWF resmi berstatus yayasan, menjadi sebuah entitas legal, yang berbadan hukum sesuai ketentuan di Indonesia. Adalah Prof. Emil Salim, Pia Alisjahbana dan Harun Al Rasjid (alm) yang menjadi pendorong berdirinya Yayasan WWF Indonesia, menempatkannya sebagai organisasi nasional dalam Jaringan Global WWF, yang memiliki Dewan Penyantun sendiri, independen dan fleksibel dalam penggalangan dana dan pengembangan program.

### **CATATAN SINGKAT 50 TAHUN PERJALANAN WWF DI INDONESIA**

Mengumpulkan catatan perjalanan selama 50 tahun bukanlah hal yang mudah. Berikut ini adalah sebagian dari ringkasan perjalanan lima dekade WWF di Indonesia, dari tahun 1962 hingga 2012.

Kami akan terus bekerja menghadapi tantangan konservasi yang paling serius dihadapi planet ini.

#### **1960-1970**

WWF mulai beroperasi di Ujung Kulon pada 1962, bekerja sama dengan pemerintah Indonesia dengan proyek perdana konservasi Badak Jawa. Saat itu, berdasarkan hasil studi terdapat 20-29 individu Badak Jawa di Ujung Kulon. Pada rentang waktu ini, WWF ikut dilibatkan dalam penyusunan dokumen pertama mengenai Rencana Strategi Konservasi Badak dan penyempurnaan Rencana Utama Konservasi Alam.

### **1971-1980**

Dalam rentang waktu ini, WWF bekerja sama dengan Pemerintah dan Frankfurt melakukan survei Orangutan Sumatera pertama kali dan membuat pusat edukasi Orangutan di Gunung Leuser, Aceh. WWF juga mendukung penyusunan rencana lima tahun edukasi konservasi oleh Direktorat Perlindungan dan Pengawetan Alam dan di rentang waktu yang sama, kondisi populasi Badak Jawa di Ujung Kulon mulai stabil.

### **1981-1990**

WWF mengadakan program survei Badak Sumatera di Gunung Leuser dan menginisiasi kampanye hutan hujan tropis. Selain itu, program konservasi kelautan juga dimulai pada periode ini dan ditandai dengan hadirnya WWF di Timur Indonesia, yakni Irian Jaya (Papua). Dalam periode yang sama, WWF bekerja sama dengan PT Pos Indonesia dalam meluncurkan perangko seri Orangutan.

### **1991 - 2000**

Periode ini merupakan waktu dimulainya upaya memadukan konservasi dan pembangunan di Nusa Tenggara. WWF pun mulai bekerja di Taman Nasional Kerinci Seblat dan Taman Nasional Bukit Barisan Selatan. Bersama masyarakat adat, WWF turut mendukung perubahan status Kayan Mentarang dari Cagar Alam menjadi

Taman Nasional pada tahun 1996. Pada periode yang sama, WWF terdaftar sebagai organisasi berbadan hukum Indonesia "Yayasan WWF Indonesia" menggantikan WWF Indonesia Programme.

### **2000-2005**

Dalam periode ini, WWF memulai kerja konservasi di Derawan, Kabupaten Berau dan melakukan beberapa kampanye besar, di antaranya: kampanye perlindungan kawasan Sebuku-Sembakung di Nunukan, Kalimantan Timur; kampanye menolak tambang di kawasan lindung; inisiatif Indonesia Forest and Media Campaign (INFORM) serta kampanye melawan illegal logging "Greencom"; kampanye Power Switch! dan pembentukan komunitas Energy Troopers. Yayasan WWF Indonesia juga mengadakan program pendidikan lingkungan yang ditandai dengan diluncurkannya buku seri pendidikan lingkungan. WWF juga terlibat dalam komitmen tiga negara (Indonesia, Papua Nugini dan Kepulauan Solomon) dalam kesepakatan "Bismarck Solomon Seas Marine Ecoregion for Leatherback Turtle Conservation" (konservasi Penyu Belimbing). Dalam periode ini juga Panduan Pemberantasan Illegal Logging, bekerja sama dengan Departemen Kehutanan-ITTO dan WWF) diperkenalkan.

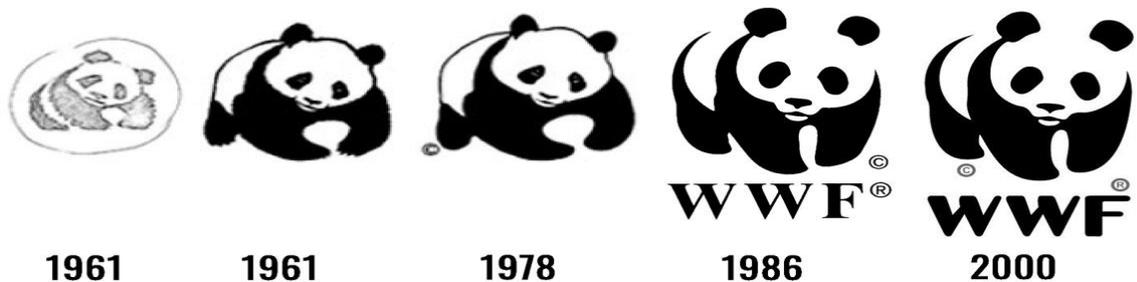
### **2006-2010**

Program Supporter WWF dan Supporter Kehormatan WWF dimulai pada periode ini. Yayasan WWF Indonesia juga mendukung pemerintah dalam perumusan rencana tata ruang berbasis ekosistem di Sumatera dengan konsep "Sumatra Low-carbon Economy" dan terlibat dalam penyusunan Rencana Aksi dan Strategi Nasional Konservasi Orangutan, Badak, dan Harimau Sumatera. Sejumlah kampanye yang dilaksanakan oleh Yayasan WWF Indonesia juga meraih penghargaan dalam

kompetisi insan periklanan "Citra Pariwisata". Dalam periode ini, Earth Hour mulai diadakan di Indonesia (2009) dan diluncurkannya komunitas Marine Buddies dan truk edukasi "Panda Mobile", dan masih banyak program-program lainnya.

### **2011-SEKARANG**

Pada rentang waktu ini, PT SJM, anggota GFTN Indonesia meraih sertifikat Forest Stewardship Council (FSC) setelah berhasil melakukan integrasi rencana pengelolaan produksi dan pelestarian Orangutan melalui pendekatan pengelolaan hutan secara lestari. WWF juga membuahakan film berjudul "The Mirror Never Lies" pada tahun 2011 dan meluncurkan kampanye publik "Bijak Memilih Seafood". Kapal Gurano Bintang untuk misi pendidikan lingkungan di sekitar Teluk Cenderawasih, Papua diluncurkan dalam periode ini. WWF juga turut berkontribusi atas dikeluarkannya Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Tata Ruang Pulau Sumatera yang mengedepankan prinsip-prinsip berkelanjutan dan Deklarasi Bersama Kepulauan Kei Kecil sebagai kawasan perlindungan laut. Selain program yang disebutkan di atas, masih banyak lagi program dan kerja-kerja konservasi yang Yayasan WWF Indonesia lakukan hingga saat ini demi kelestarian alam Indonesia.



### **CERITA DI BALIK LOGO PANDA**

*"Kami menginginkan satwa yang kharismatik, terancam punah, dan dicintai oleh banyak orang di dunia. Dengan menggunakan panda sebagai logo, kami juga dapat menghemat biaya percetakan karena logo ini hanya memerlukan tinta hitam.*

Begitu kata Sir Peter Scott, seorang ahli ilmu burung (*ornithologist*) berkebangsaan Inggris dan salah satu pendiri WWF Internasional, tentang penggunaan panda sebagai logo WWF. Inspirasi awal untuk menjadikan panda sebagai logo WWF datang dari lahirnya seekor panda bernama Chi-Chi ke Kebun Binatang London tidak lama sebelum WWF didirikan. Logo WWF pertama kali dirancang oleh ahli lingkungan dan seniman, Gerald Watterson, sedangkan finalisasi logo dilakukan oleh Sir Peter Scott yang juga adalah pelukis.

Panda raksasa (*giant panda*) dimaksudkan sebagai simbol dari semua spesies terancam punah dan mewakili komitmen WWF untuk melindungi kehidupan alam liar, termasuk satwa liar dan habitatnya serta seluruh ekosistem penting di planet Bumi. Logo ini digunakan oleh WWF di seluruh dunia.

#### **PROFIL DI KALIMANTAN TENGAH :**

Memulai projek pertama untuk inisiasi Taman Nasional Sebangau di tahun 2000, dan bersama para pihak serta persetujuan pemerintah, akhirnya Taman Nasional Sebangau dikukuhkan sebagai kawasan konservasi di tahun 2004, dengan luasan 568.700 hektar. WWF Indonesia berkontribusi terhadap upaya mencapai target pemerintah di bidang restorasi dengan melibatkan masyarakat dalam upaya mata pencaharian alternatif ( perikanan, karet, rotan dan Hasil Hutan Bukan Kayu lainnya ) serta kawasan ekowisata Punggualas di Katingan.

Tahun 2005, memulai dukungan terhadap program Heart of Borneo, Yakni

program misi pembangunan berkelanjutan antara tiga negara yakni Brunai, Malaysia (Sabah) dan Indonesia ( Kaltim, Kaltaran, Kalteng dan Kalbar). Upaya ini sukses karena lead di pemerintah dan kontribusi masyarakat, pihak swasta dalam mengamankan kawasan hutan , dan pelerindungan terhadap sumber matapencaharian masyarakat lokal/ adat di kawasan jantung Kalimantan

WWF Indonesia bekerja membantu pemerintah di wilayah adminsitratif, Katingan, Gunung Mas, Pulang Pisau dan kota Palangka Raya. Kantor Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kal-Teng” yang beralamat di Jl.G.Obos XIV Palangka Raya.

## **4.2 Karakteristik Responden**

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah Karyawan pada Kantor Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah” yang beralamat di Jalan Krakatau No.12 Kelurahan Palangka Kecamatan Jekan Raya, Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah. 74874. Berdasarkan sampel data yang telah ditentukan sebelumnya, didapatkan jumlah responden sebanyak 35 orang. Dengan karakteristik sebagai berikut:

### **4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin**

Karakteritik responden berdasarkan jenis kelamin dimaksud untuk mengetahui komposisi gender dari para responden. Komposisi jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik responden menurut jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	25	71,4
Perempuan	10	28,6
Total	35	100

Sumber: Diolah dari Data Primer, 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak yaitu orang 25 atau 71,4 % dibandingkan perempuan yaitu sebanyak 10 orang atau 26,8 %.

#### 4.2.2. Karakteristik responden berdasarkan kelompok umur

Umur pada umumnya merupakan salah satu faktor yang menentukan pola pikir seseorang. Makin dewasa seseorang, pola pikirnya akan semakin dewasa pula seiring dengan makin banyaknya pengalaman hidup yang pernah dilewatinya. Komposisi umur responden dapat dilihat pada tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik responden berdasarkan kelompok umur**

Kelompok umur (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
24- 27	9	25,7
28- 37	13	37,3
38- 47	10	28,4
48- 55	3	8,6
Total	35	100

Sumber: Diolah dari Data Primer, (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat jumlah responden terbanyak adalah dari kelompok umur 24- 27 tahun sebanyak 9 orang responden atau 25,7%. Selanjutnya disusul kelompok umur 28- 37 tahun sebanyak 13 orang responden atau 37,3 %, kelompok umur 38-47 tahun sebanyak 10 responden atau 28,4%, dan kelompok umur 48- 55 tahun sebanyak 3 responden atau 8.6%.

#### 4.2.3. Tingkat Pendidikan Karyawan

**Tabel 4.3**

**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	S2	8	22,9
2	S1	27	77,1
3	D3	-	-
4	D2	-	-
5	D1	-	-
6	SLTA Sederajat		
	<b>Jumlah</b>	35	100

Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Seperti terlihat dalam tabel 4.3 diatas, bahwa yang menjadi responden adalah dari masing-masing pendidikan, S1 sebanyak 27 orang responden atau 77,1% , S2 sebanyak 8 orang responden atau 22,9%.

#### 4.2.4. Tingkat Responden Menurut Masa Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1- 3 tahun	15	42,9
2	3- 6 Tahun	9	25,7
3	6 – 9 Tahun	8	22,8
4	>9 Tahun	3	8,6
5	Jumlah	35	100

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022

Seperti terlihat dalam tabel 4.4 yang menjadi responden adalah merata dari masing-masing masa kerja , 1-3 tahun yakni sebanyak 15 orang atau 42,9 % , 3 – 6 tahun sebanyak 9 Orang atau 25,7 % , 6-9 tahun yakni sebanyak 8 orang atau 22,8% , > 9 tahun yakni sebanyak 3 orang atau 8,6 %.

### 4.3 Deskripsi Persepsi Responden

### 4.3.1 Persepsi Responden terhadap Variabel Karakteristik Individu (X1)

Hasil jawaban responden sebagai respon dari angket penelitian yang diberikan tampak pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5 Deskripsi Persepsi Responden terhadap Variabel Karakteristik Individu (X1)**

Indikator/ item	Skor Jawaban					n	Mean	
	1	2	3	4	5		Item	Variable
	F	F	F	F	F			
X1.1	0	5	7	19	4	35	3,63	
X1.2	0	2	10	19	4	35	3,71	
X1.3	0	3	7	20	5	35	3,77	
X1.4	0	0	9	20	6	35	3,91	
<b>Indeks Rerata Variabel Karakteristik Individu (X1)</b>							<b>3,76</b>	

Sumber : Data primer diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.5 tampak bahwa *mean* (rata-rata) jawaban responden adalah 3,76 artinya persepsi responden setuju dengan variable Karakteristik Individu yang didapatkan selama ini yang indikatornya terdiri memiliki kemampuan dalam pekerjaan yang ada semakin meningkat, selalu menjunjung tinggi nilai kebersamaan, memiliki sikap yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan dan diharapkan perusahaan, memiliki minat dalam meningkatkan pekerjaan artinya indicator ini perlu ditingkatkan.

Indikator yang mempunyai nilai terendah yaitu 3,63 dari variabel adalah X1.1 memiliki kemampuan yang ada semakin meningkat. Indikator yang mempunyai nilai tertinggi yaitu 3,91 dari variabel Karakteristik Individu adalah X1.4 memiliki minat dalam meningkatkan pekerjaan. Artinya indicator ini perlu dipertahankan.

#### 4.3.2 Persepsi Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)

Hasil jawaban responden sebagai respon dari angket penelitian yang diberikan tampak pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6.**  
**Deskripsi Persepsi Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Indikator / item	Skor Jawaban					n	Mean	
	1	2	3	4	5		Item	Variabel
	F	F	F	F	F			
X2.1	0	0	6	24	5	35	3,97	
X2.2	0	0	12	19	4	35	3,77	
X2.3	0	2	7	18	8	35	3,91	
X2.4	0	2	7	18	8	35	3,91	
X2.5	0	0	12	19	4	35	3,77	
<b>Indeks Rerata Variabel Motivasi Kerja (X2)</b>							<b>3,87</b>	

Sumber : Data primer diolah Tahun 2022

#### 4.3.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.7 dibawah tampak bahwa *mean* (rata-rata) jawaban responden adalah 3,99 artinya persepsi responden setuju dengan Kinerja yang didapatkan selama ini yang indikatornya terdiri dari Kualitas Pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai standart, Kuantitas Pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai target, Efisiensi waktu melebihi rata-rata karyawan, mampu melebihi standart yang ditetapkan, Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan, mengatur pengambilan keputusan yang strategis untuk disesuaikan dengan kelompok atau tim kerja dalam perusahaan .

Indikator yang mempunyai nilai terendah dari variable kinerja yaitu Y.2 3,83 adalah Kuantitas pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai target. Artinya pihak perusahaan harus dapat meningkatkan indicator tersebut.

. Indikator yang mempunyai nilai tertinggi Y.5 yaitu 4,26 dari variabel Kinerja adalah memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan perlu dipertahankan..

**Tabel 4.7.**  
**Deskripsi Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja (Y)**

Indikator/ item	Skor Jawaban					n	Mean	
	1	2	3	4	5		Item	Variable
	F	F	F	F	F			
Y.1	0	0	9	22	4	35	3,86	
Y.2	0	0	11	19	5	35	3,83	
Y.3	0	0	8	21	6	35	3,94	
Y.4	0	0	9	20	6	35	3,91	
Y.5	0	0	0	26	9	35	4,26	
Y.6	0	0	3	23	9	35	4,17	
<b>Indeks Rerata Variabel Kinerja Karyawan (Y)</b>								<b>3,99</b>

Sumber: Data primer diolah Tahun 2022

#### 4.4 Uji Instrumen Penelitian

##### 4.4.1 Uji Validitas

Suatu variabel dikatakan valid jika memenuhi syarat minimum  $r \geq 0,3$  (Sugiono, 2016). Kriteria hasil uji validitas terhadap kuesioner menunjukkan bahwa semua item adalah valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Item	Koefisien	Keterangan
X1.1	0.890	Valid
X1.2	0.891	Valid
X1.3	0.882	Valid
X1.4	0.743	Valid
X2.1	0.588	Valid
X2.2	0.860	Valid
X2.3	0.859	Valid
X2.4	0.859	Valid
X2.5	0.860	Valid
Y.1	0.760	Valid
Y.2	0.840	Valid
Y.3	0.752	Valid
Y.4	0.763	Valid
Y.5	0.562	Valid
Y.6	0,673	Valid

Sumber: Lampiran

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Pengukuran reliabilitas ini dilakukan dengan memakai koefisien *Alpha Cronbach* ( $\alpha$ ). Biasanya reliabilitas suatu instrumen diterima jika memiliki *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,5

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Koefisien	Keterangan
X1	0.875	Reliabel
X2	0.866	Reliabel
Y	0.824	Reliabel

Sumber: Lampiran

#### 4.5. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan metode uji grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal *P-P Plot of regressionstandardized residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal (Priyono, 2012).

Gambar 4.1



Sumber Lampiran

Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal.

##### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk meneliti apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel bebas (independen), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor (VIF)*. Batasan umum yang dipakai untuk

menunjukkan adanya multikolinieritas adalah dengan nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan  $VIF > 10$  (Ghozali, 2011). Berikut ini.

**Tabel 4.10**  
**Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.801	1.249
X2	.801	1.249

a. Dependent Variable: Y

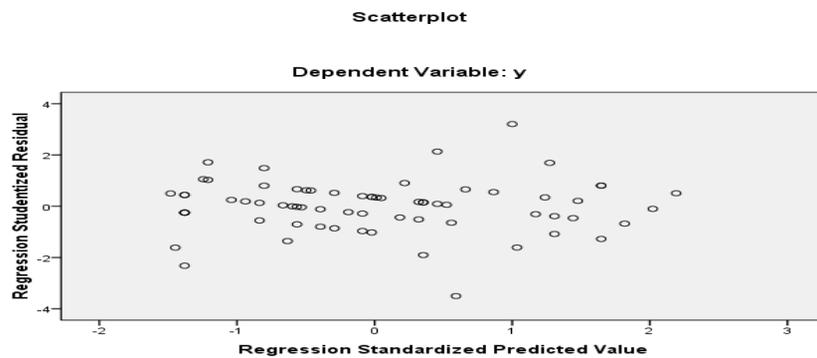
Sumber : Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan hasil *output* SPSS pada Tabel 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa tidak terdapat multikolinieritas. Hal ini dilihat dari nilai VIF tidak ada yang melebihi 10 dan nilai *tolerance* tidak ada yang kurang dari 0,10, maka dalam hal ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil *output* SPSS pada gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat dan tidak membentuk pola tertentu, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 4.2**  
**Uji Heteroskedastisitas**



#### 4. Uji Linieritas

**Tabel 4.11**

ANOVA<sup>b</sup>

Model	F	Sig.
1 Regression	40,081	,000 <sup>b</sup>
Residual		
Total		

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Secara umum uji linieritas untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Untuk mengetahui apakah variabel X dengan variabel Y mempunyai hubungan yang linier atau tidak, dapat diketahui dengan melihat nilai F hitung dengan F tabel. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan yang linier dan sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  kesimpulannya terdapat hubungan yang linier antara variabel X dengan variabel Y. Diketahui F hitung sebesar  $40,081 > F_{tabel}$  sebesar 3,23 jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel X terhadap variable Y.

## 4.6 Menentukan Model Regresi Linear Berganda

### 4.6.1 Persamaan Regresi Berganda

**Tabel 4.12**  
**Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,165	,449		,367	,716
	Karakteristik Individu (X1)	,495	,138	,377	3,576	,001
	Motivasi Kerja(X2)	,546	,095	,607	5,749	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

$$Y = 0,165 + 0,495 X1 + 0,546 X2 + e$$

Berdasarkan tabel di 4.12 di atas maka hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta  $a =$  positif dapat diartikan apabila variabel Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja dianggap tetap (konstan) atau tidak mengalami perubahan, maka kenaikan Kinerja Karyawan, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap.
2. Nilai koefisien regresi  $b_1 =$  positif artinya setiap kenaikan variabel Karakteristik Individu maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap.
3. Nilai koefisien regresi  $b_2 =$  positif artinya setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja maka akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan, dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap.

## 4.7 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian. Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil pengujian hipotesis di jelaskan sebagai berikut :

#### **4.7.1 Uji t (Parsial)**

Uji statistik disebut juga sebagai uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen yaitu Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Suatu variabel independen dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika nilai probabilitasnya signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.12 terbukti bahwa bahwa :

1. Koefisien dari variabel Karakteristik Individu adalah signifikan pada  $\alpha = 0,05$ , karena  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $3,576 > 1,699$ ) atau nilai sig.  $0,001 < 0,05$ . Artinya pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan bisa diterima.
2. Koefisien dari variabel Motivasi Kerja adalah signifikan pada  $\alpha = 0,05$ , karena  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $5,749 > 1,699$ ) atau nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Artinya pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bisa diterima.

#### **4.7.2 Uji F (Simultan)**

**Tabel 4.13**

### Hasil Uji Simultan (F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,357	2	5,268	40,081	,000 <sup>b</sup>
	Residual	4,206	32	,131		
	Total	14,743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Karakteristik Individu (X1)

Uji ini digunakan dengan tujuan untuk membuktikan apakah variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan melalui SPSS menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 40,081 dan  $F_{tabel}$  3,23 = (dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05% serta derajat kebebasan (df);  $n-(k+1)$  ;  $35 - (2+1)= 32$  ). Ini menyatakan bahwa  $f_{hitung} (40,081) > F_{tabel} (3,23)$  sehingga hipotesis diterima. Artinya bahwa variabel bebas yang terdiri dari Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Yayasan *Word Wide Fund For Nature (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah*.

#### 4.7.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.14**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,845 <sup>a</sup>	,715	,697	,36255	1,447

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Karakteristik Individu (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.715 menunjukkan bahwa variasi kinerja dijelaskan oleh variabel Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja sebesar 71,5 % sementara 28,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model.

#### 4.8 Pembahasan

#### **4.8.1 Pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan**

Karakteristik Individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama ( I Gusti A. K. M, 2017). Karakteristik Individu adalah sifat khas, sikap, kelakuan, minat dan kemampuan yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku dalam mengambil keputusan.

Berdasarkan hasil analisis secara parsial, diperoleh bahwa koefisien  $\beta$  karakteristik individu adalah positif, tanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel karakteristik individu dengan variabel Kinerja adalah searah, artinya bahwa semakin baik karakteristik individu Karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya.

Hasil Penelitian ini Mendukung penelitian Ella Nurvita Sari (2016) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( Studi kasus Usaha Catering “Han’s Catering” Medan). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda bahwa variable Karakteristik Individu dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

#### **4.8.2 Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal ( Hasibuan 2017),

Berdasarkan hasil analisis secara parsial, diperoleh bahwa koefisien  $\beta$  dari Mmotivasi kerja adalah positif, tanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara

variabel motivasi kerja dengan variabel Kinerja adalah searah, artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang Karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimilikinya.

Hasil Penelitian ini Mendukung penelitian Aprillicia Fadila Anggraeni, Trias Setyowati, Wenny Murtaliningtyas ( 2019) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Universitas Muhammadiyah Jember Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa Karakteristik Individu dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4.8.3 Pengaruh Simultan Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis secara simultan, diperoleh bahwa Karakteristik Individu dan Motivasi kerja adalah positif, tanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja dengan variabel Kinerja adalah searah, artinya bahwa semakin baik karakteristik individu dan Motivasi Kerja seorang Karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang dimilikinya.

Hasil Penelitian ini Mendukung penelitian Aprillicia Fadila Anggraeni, Trias Setyowati, Wenny Murtaliningtyas ( 2019) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Universitas Muhammadiyah Jember Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa Karakteristik Individu dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4.9 Implikasi Hasil Penelitian**

Implikasi teoritis dan praktis didapatkan dalam hasil penelitian ini. Dimana implikasinya secara teoritis menunjukkan hasil bahwa karakteristik individu dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan *World Wide Fund For Nature* ( WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah . Hal ini menunjukkan dukungan empiris serta memperkuat pernyataan terhadap hasil-hasil studi terdahulu dan pernyataan dalam literatur bahwa karakteristik individu dan Motivasi Kerja memang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi untuk meningkatkan Kinerja.

Implikasi praktisnya dapat dilihat dari hasil pengujian kedua hipotesis menunjukkan bahwa diantara kedua variabel independen, variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap Kinerja dibandingkan variabel Karakteristik Individu.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan, maka diperoleh kesimpulan:

1. Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Yayasan *Word Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Yayasan *Word Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah.
3. Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan *Word Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah.

### 5.2. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Pimpinan Yayasan *Word Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah perlu memperhatikan indikator-indikator dari Karakteristik Individu yaitu pada pernyataan yang mempunyai nilai terendah X1.1 yaitu memiliki kemampuan dalam bekerja dengan nilai 3,63 artinya indikator tersebut perlu ditingkatkan. Pernyataan yang mempunyai nilai tertinggi adalah X1.4 yaitu memiliki minat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai 3,91 perlu dipertahankan.
- b. Pimpinan Yayasan *Word Wide Fund For Nature* ( WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah perlu memperhatikan iindikator-indikator dari Motivasi Kerja yang mempunyai nilai terendah X2.2 yaitu setiap karyawam

memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir dan X2,5 yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dengan nilai 3,77, artinya indikator tersebut perlu ditingkatkan. Dan indikator yang mempunyai nilai tertinggi X2.1 yaitu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dengan nilai 3,97 indikator ini perlu dipertahankan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah di usahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan penelitian yaitu :

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
2. Penelitian ini dilakukan hanya di Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah.
3. Penelitian ini menemukan sebesar 71,5% sementara 28,5 % dari faktor-faktor yang mempengaruhi Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja sehingga masih terdapat 28,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abdillah *et al.*, 2016. Pengaruh *Good Corporate Governance* pada Manajemen Laba (*Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2014*). Melalui <<https://media.neliti.com/media/publications/190285-ID-pengaruh-goodcorporate-governance-pada.pdf>> [08/02/2018].
- Aktarina, D. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3), 42–54.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia. Masa Kini*. Bandung. Refika Aditama.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta
- Fauziah, Nur Hanifah. "Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi." (2019).
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit.
- Gunawan, C. (2020a). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian* (hal. 88). Deeppublish.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- I Gusti A.K.M dan Anak A.A.S (2017), Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali*, vol. 6, No. 4, 2253-2279 ISSN 2302-8912.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1. Alih. Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah Thoha. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Moses, Rendi Mahardhika, Dkk. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT.Inti Bara Mandiri Tuban)*. Jurnal Administrasi Bisnis. ISSN 2502-4078, Vol. 12, No. 1, Hal. 1-10.
- Robbins, S. P., and Timothy A. J. 2015. Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba
- Sudjana, Nana. 2012. Penelitian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit. Alfabeta, Bandung.
- Susyatmoko. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Skripsi. Program Studi pada PDAM Kabupaten Purworejo.
- Suyana. (2019). BAB III Objek dan Penelitian. *Nuevos sistemas de comunicación e información*, 58
- Veithzal Rivai dan Sagala Ella Jauvani. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.

**LAMPIRAN 1 : KUISIONER****PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN *WORLD WIDE FUND FOR  
NATURE* (WWF) INDONESIA CABANG KALIMANTAN TENGAH****I. Cara Pengisian Kuesioner**

- a. Mohon diisi daftar pertanyaan ini dengan jujur sebagai pendapat pribadi anda.
- b. Berilah tanda (  $\surd$  ) pada kotak jawaban yang anda pilih sesuai pendapat anda.
- c. Silahkan tunjukkan seberapa tingkat persetujuan/ tidak setuju anda terhadap setiap pertanyaan.
- d. Semua pertanyaan ini tidak ada benar atau salah, semua tergantung pendapat anda.
- e. Jawaban yang anda berikan akan digunakan sebagai data untuk penulisan karya tulis (skripsi) dalam rangka mencapai gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangka Raya.
- f. Peneliti mengucapkan terima kasih atas partisipasi dan bantuan anda.

**II. Identitas Responden :**

1. Jenis Kelamin :
2. Umur :
3. Pendidikan :
4. Lama/Masa Kerja :

### III. DAFTAR PERNYATAAN

#### 1. KARAKTERISTIK INDIVIDU (X1)

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Memiliki kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan baik.					
2.	Selalu menjunjung tinggi nilai-nilai kebersamaan					
3.	Memiliki sikap yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan dan diharapkan perusahaan					
4.	Memiliki Minat dalam menyelesaikan pekerjaan					

#### 2. MOTIVASI KERJA (X2)

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
2.	Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir					
3.	Karyawan memiliki kesempatan untuk mengikuti Diklat untuk menunjang peluang untuk maju					
4.	Dalam mengerjakan pekerjaan setiap karyawan ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya					
5.	Melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan					

### 3. KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Kualitas Pekerjaan yang di kerjakan sudah sesuai standart.					
2.	Kuantitas Pekerjaan yang dikerjakan sudah sesuai target.					
3.	Efisiensi Waktu melebihi rata-rata karyawan					
4.	Mampu melebihi standart yang ditetapkan					
5.	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan					
6.	Mengatur pengambilan keputusan yang strategis untuk disesuaikan dengan kelompok atau tim kerja didalam perusahaan					

### 1. KARAKTERISTIK INDIVIDU (X1)

<b>N0</b>	<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>TOTAL</b>	<b>RATA-RATA</b>
1	4	4	4	4	16	4
2	4	4	3	3	14	4
3	3	3	4	3	13	3
4	4	4	4	4	16	4
5	2	2	2	4	10	3
6	4	4	4	4	16	4
7	4	4	3	3	14	4
8	4	4	4	4	16	4
9	2	4	3	3	12	3
10	4	4	4	4	16	4
11	4	4	4	4	16	4
12	4	4	4	4	16	4
13	4	4	5	5	18	5
14	4	5	5	5	19	5
15	3	3	3	3	12	3
16	3	3	3	4	13	3
17	5	5	5	5	20	5
18	2	2	2	4	10	3
19	4	4	4	4	16	4
20	4	3	3	4	14	4
21	5	5	5	5	20	5
22	5	5	5	5	20	5
23	4	3	3	4	14	4
24	4	4	4	4	16	4
25	4	4	4	4	16	4
26	4	4	4	4	16	4
27	2	3	4	4	13	3
28	3	3	4	4	14	4
29	2	3	2	3	10	3
30	5	4	4	4	17	4
31	4	4	4	4	16	4
32	3	3	4	3	13	3
33	3	3	4	3	13	3
34	4	4	4	5	17	4
35	3	4	4	3	14	4

### 2. MOTIVASI KERJA (X2)

<b>N0</b>	<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X2.3</b>	<b>X2.4</b>	<b>X2.5</b>	<b>TOTAL</b>	<b>RATA - RATA</b>
<b>1</b>	4	3	4	4	3	18	4
<b>2</b>	5	4	3	3	4	19	4
<b>3</b>	4	4	3	3	4	18	4
<b>4</b>	4	4	4	4	4	20	4
<b>5</b>	4	3	4	4	3	18	4
<b>6</b>	4	4	4	4	4	20	4
<b>7</b>	3	3	4	4	3	17	3
<b>8</b>	5	4	3	3	4	19	4
<b>9</b>	4	3	3	3	3	16	3
<b>10</b>	4	4	5	5	4	22	4
<b>11</b>	4	4	4	4	4	20	4
<b>12</b>	3	3	2	2	3	13	3
<b>13</b>	4	4	4	4	4	20	4
<b>14</b>	3	3	3	3	3	15	3
<b>15</b>	4	3	4	4	3	18	4
<b>16</b>	4	4	5	5	4	22	4
<b>17</b>	5	5	5	5	5	25	5
<b>18</b>	3	4	4	4	4	19	4
<b>19</b>	4	4	4	4	4	20	4
<b>20</b>	3	3	4	4	3	17	3
<b>21</b>	4	4	3	3	4	18	4
<b>22</b>	4	3	2	2	3	14	3
<b>23</b>	3	3	3	3	3	15	3
<b>24</b>	4	4	4	4	4	20	4
<b>25</b>	4	4	4	4	4	20	4
<b>26</b>	4	4	4	4	4	20	4
<b>27</b>	5	5	5	5	5	25	5
<b>28</b>	4	5	5	5	5	24	5
<b>29</b>	4	5	5	5	5	24	5
<b>30</b>	4	4	4	4	4	20	4
<b>31</b>	4	3	4	4	3	18	4
<b>32</b>	4	4	4	4	4	20	4
<b>33</b>	5	4	4	4	4	21	4
<b>34</b>	4	4	5	5	4	22	4
<b>35</b>	4	3	5	5	3	20	4

### 3. KINERJA KARYAWAN (Y)

<b>N0</b>	<b>Y1</b>	<b>Y2</b>	<b>Y3</b>	<b>Y4</b>	<b>Y5</b>	<b>Y6</b>	<b>TOTAL</b>	<b>RATA-RATA</b>
-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	--------------	------------------

1	4	4	4	4	4	4	24	4
2	3	3	4	3	4	5	22	4
3	4	4	3	4	4	4	23	4
4	4	4	4	5	5	4	26	4
5	3	4	4	4	4	3	22	4
6	4	4	3	3	4	4	22	4
7	4	5	5	5	4	4	27	5
8	4	4	4	4	5	4	25	4
9	3	4	3	4	5	5	24	4
10	4	4	4	4	4	4	24	4
11	4	4	4	4	4	4	24	4
12	4	4	4	4	4	4	24	4
13	4	4	5	5	4	5	27	5
14	4	5	5	4	4	5	27	5
15	4	3	4	4	4	4	23	4
16	3	3	3	3	4	4	20	3
17	5	5	5	4	4	5	28	5
18	4	4	4	3	4	3	22	4
19	4	4	4	4	4	4	24	4
20	4	3	3	3	4	4	21	4
21	5	5	5	5	5	5	30	5
22	5	5	5	5	5	5	30	5
23	4	3	3	3	4	4	21	4
24	4	4	4	4	5	4	25	4
25	4	4	4	3	5	4	24	4
26	4	4	4	3	4	4	23	4
27	3	3	3	4	4	4	21	4
28	3	3	4	4	4	4	22	4
29	4	3	3	4	4	4	22	4
30	5	4	4	5	5	5	28	5
31	4	4	4	4	4	4	24	4
32	3	3	4	3	4	3	20	3
33	3	3	4	4	4	4	22	4
34	4	4	4	4	5	5	26	4
35	3	3	4	4	4	4	22	4

### TABULASI DATA

NO	X1	X2	Y
----	----	----	---

<b>1</b>	3	3	3
<b>2</b>	4	4	4
<b>3</b>	4	4	4
<b>4</b>	3	3	3
<b>5</b>	3	3	3
<b>6</b>	3	3	3
<b>7</b>	3	3	3
<b>8</b>	3	3	3
<b>9</b>	3	3	3
<b>10</b>	4	4	4
<b>11</b>	4	4	4
<b>12</b>	3	3	3
<b>13</b>	4	4	4
<b>14</b>	3	3	3
<b>15</b>	4	4	4
<b>16</b>	3	5	3
<b>17</b>	3	5	3
<b>18</b>	4	4	4
<b>19</b>	4	4	4
<b>20</b>	3	3	3
<b>21</b>	3	3	3
<b>22</b>	3	2	2
<b>23</b>	3	3	3
<b>24</b>	4	4	4
<b>25</b>	3	3	3
<b>26</b>	3	3	3
<b>27</b>	3	5	5
<b>28</b>	4	4	4
<b>29</b>	4	4	4
<b>30</b>	4	4	4
<b>31</b>	4	4	4
<b>32</b>	4	4	4
<b>33</b>	3	3	3
<b>34</b>	3	5	5
<b>35</b>	4	4	4

## Frequencies

### 1. KARAKTERISTIK INDIVIDU (X1)

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL	RATARATA
N	Valid	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.63	3.71	3.77	3.91	15.03	3.86
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	16.00	4.00
Sum		127	130	132	137	526	135

## Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	14.3	14.3	14.3
	3	7	20.0	20.0	34.3
	4	19	54.3	54.3	88.6
	5	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	10	28.6	28.6	34.3
	4	19	54.3	54.3	88.6
	5	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.6	8.6	8.6
	3	7	20.0	20.0	28.6
	4	20	57.1	57.1	85.7
	5	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	25.7	25.7	25.7
	4	20	57.1	57.1	82.9
	5	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**TOTAL**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	3	8.6	8.6	8.6
	12	2	5.7	5.7	14.3
	13	5	14.3	14.3	28.6
	14	6	17.1	17.1	45.7
	16	12	34.3	34.3	80.0
	17	2	5.7	5.7	85.7
	18	1	2.9	2.9	88.6
	19	1	2.9	2.9	91.4
	20	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**RATARATA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	28.6	28.6	28.6
	4	20	57.1	57.1	85.7
	5	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

## Frequencies

### 2. MOTIVASI KERJA (X2)

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL	RATARATA
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.97	3.77	3.91	3.91	3.77	19.34	3.91
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	20.00	4.00
Sum		139	132	137	137	132	677	137

### Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	17.1	17.1	17.1
	4	24	68.6	68.6	85.7
	5	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	34.3	34.3	34.3
	4	19	54.3	54.3	88.6
	5	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	7	20.0	20.0	25.7
	4	18	51.4	51.4	77.1
	5	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	7	20.0	20.0	25.7
	4	18	51.4	51.4	77.1
	5	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	34.3	34.3	34.3
	4	19	54.3	54.3	88.6
	5	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**TOTAL**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13	1	2.9	2.9	2.9
	14	1	2.9	2.9	5.7
	15	2	5.7	5.7	11.4
	16	1	2.9	2.9	14.3
	17	2	5.7	5.7	20.0
	18	6	17.1	17.1	37.1
	19	3	8.6	8.6	45.7
	20	11	31.4	31.4	77.1
	21	1	2.9	2.9	80.0
	22	3	8.6	8.6	88.6
	24	2	5.7	5.7	94.3
	25	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**RATARATA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	20.0	20.0	20.0
	4	24	68.6	68.6	88.6
	5	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

## Frequencies

### 3. KINERJA KARYAWAN (Y)

#### Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL	RATARATA
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.86	3.83	3.94	3.91	4.26	4.17	23.97	4.14
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00	4.00
Sum		135	134	138	137	149	146	839	145

### Frequency Table

#### Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	25.7	25.7	25.7
	4	22	62.9	62.9	88.6
	5	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

#### Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	31.4	31.4	31.4
	4	19	54.3	54.3	85.7
	5	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

#### Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	22.9	22.9	22.9
	4	21	60.0	60.0	82.9
	5	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

#### Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	25.7	25.7	25.7
	4	20	57.1	57.1	82.9
	5	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	74.3	74.3	74.3
	5	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.6	8.6	8.6
	4	23	65.7	65.7	74.3
	5	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**TOTAL**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	2	5.7	5.7	5.7
	21	3	8.6	8.6	14.3
	22	8	22.9	22.9	37.1
	23	3	8.6	8.6	45.7
	24	8	22.9	22.9	68.6
	25	2	5.7	5.7	74.3
	26	2	5.7	5.7	80.0
	27	3	8.6	8.6	88.6
	28	2	5.7	5.7	94.3
	30	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**RATARATA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.7	5.7	5.7
	4	26	74.3	74.3	80.0
	5	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

## Correlations

### 1. KARAKTERISTIK INDIVIDU (X1)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.772**	.665**	.554**	.890**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.772**	1	.763**	.485**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.665**	.763**	1	.570**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.554**	.485**	.570**	1	.743**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000		.000
	N	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.890**	.891**	.882**	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

### 2. MOTIVASI KERJA (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.543**	.248	.248	.543**	.588**
	Sig. (2-tailed)		.001	.151	.151	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.543**	1	.519**	.519**	1.000**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.001	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.248	.519**	1	1.000**	.519**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.151	.001		.000	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.248	.519**	1.000**	1	.519**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.151	.001	.000		.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	.543**	1.000**	.519**	.519**	1	.860**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.001		.000
	N	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.588**	.860**	.859**	.859**	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

### 3. KINERJA KARYAWAN (Y)

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.674**	.437**	.414*	.363*	.418*	.760**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.013	.032	.012	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	.674**	1	.670**	.504**	.354*	.392*	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.037	.020	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	.437**	.670**	1	.547**	.157	.352*	.752**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.001	.367	.038	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	.414*	.504**	.547**	1	.380*	.434**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.013	.002	.001		.024	.009	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	.363*	.354*	.157	.380*	1	.404*	.562**
	Sig. (2-tailed)	.032	.037	.367	.024		.016	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	.418*	.392*	.352*	.434**	.404*	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.012	.020	.038	.009	.016		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.760**	.840**	.752**	.763**	.562**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability

### 1. KARAKTERISTIK INDIVIDU (X1)

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	11.40	3.659	.775	.824
X1.2	11.31	4.045	.802	.812
X1.3	11.26	3.903	.775	.821
X1.4	11.11	4.869	.594	.889

**Reliability**  
**2. MOTIVASI KERJA (X2)**

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	15.37	6.534	.433	.890
X2.2	15.57	5.370	.778	.818
X2.3	15.43	4.782	.745	.824
X2.4	15.43	4.782	.745	.824
X2.5	15.57	5.370	.778	.818

## Reliability

### 3. KINERJA KARYAWAN (Y)

Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	20.11	4.869	.634	.787
Y2	20.14	4.420	.735	.763
Y3	20.03	4.793	.611	.792
Y4	20.06	4.703	.621	.790
Y5	19.71	5.798	.429	.826
Y6	19.80	5.224	.526	.810

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (Y)	3.5143	.65849	35
Karakteristik Individu (X1)	3.4286	.50210	35
Motivasi Kerja (X2)	3.6286	.73106	35

### Correlations

		Kinerja Karyawan (Y)	Karakteristik Individu (X1)	Motivasi Kerja (X2)
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan (Y)	1.000	.648	.775
	Karakteristik Individu (X1)	.648	1.000	.446
	Motivasi Kerja (X2)	.775	.446	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan (Y)	.	.000	.000
	Karakteristik Individu (X1)	.000	.	.004
	Motivasi Kerja (X2)	.000	.004	.
N	Kinerja Karyawan (Y)	35	35	35
	Karakteristik Individu (X1)	35	35	35
	Motivasi Kerja (X2)	35	35	35

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja (X2), Karakteristik Individu (X1) <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845 <sup>a</sup>	.715	.697	.36255	1.447

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Karakteristik Individu (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.537	2	5.268	40.081	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4.206	32	.131		
	Total	14.743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Karakteristik Individu (X1)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	165	.449		.367	.716		
	Karakteristik Individu (X1)	.495	.138	.377	3.576	.001	.801	1.249
	Motivasi Kerja (X2)	.546	.095	.607	5.749	.000	.801	1.249

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Karakteristik Individu (X1)	Motivasi Kerja (X2)
1	1	2.969	1.000	.00	.00	.00
	2	.021	11.972	.22	.08	.96
	3	.010	17.164	.78	.92	.03

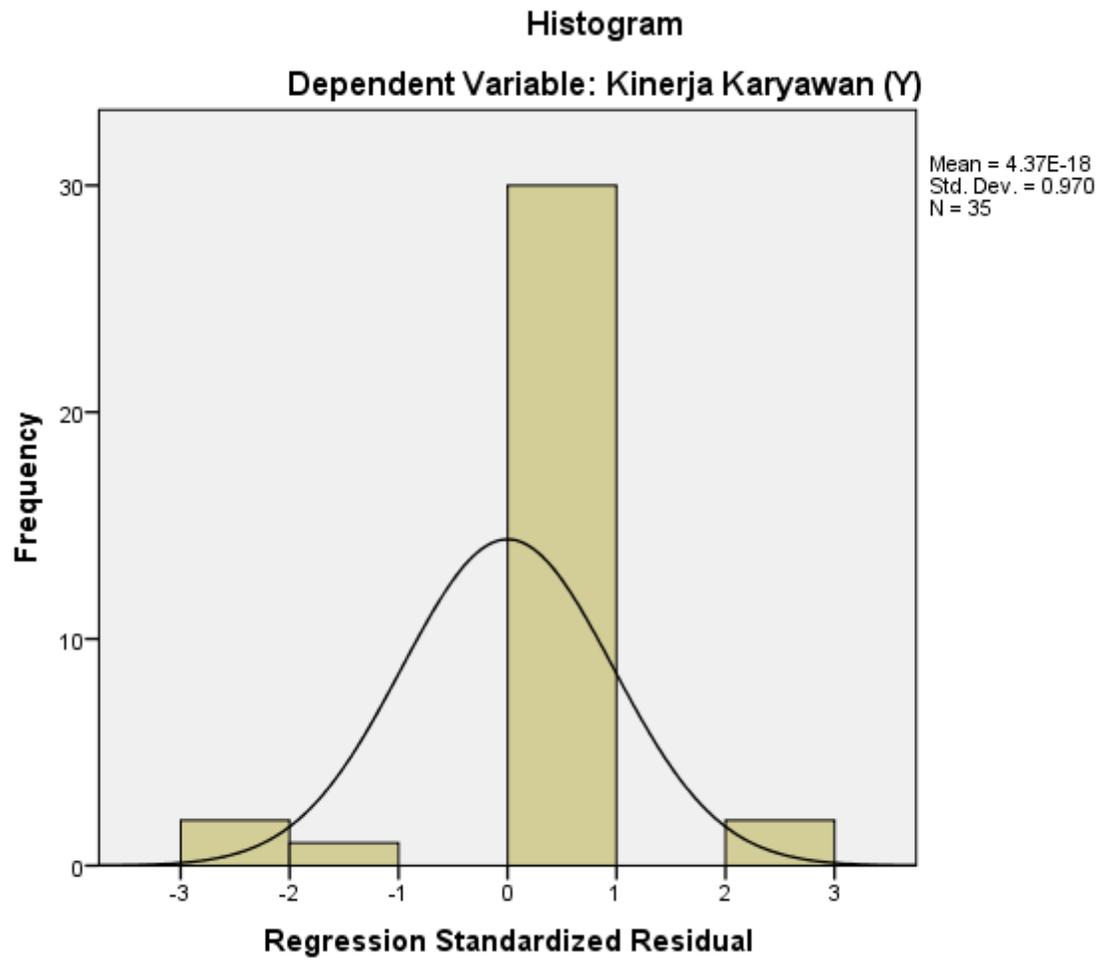
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.4124	4.0515	3.5143	.55669	35
Std. Predicted Value	-1.979	.965	.000	1.000	35
Standard Error of Predicted Value	.088	.177	.102	.029	35
Adjusted Predicted Value	2.5000	4.3784	3.5175	.56490	35
Residual	-1.05155	.94845	.00000	.35173	35
Std. Residual	-2.900	2.616	.000	.970	35
Stud. Residual	-3.321	2.995	-.004	1.108	35
Deleted Residual	-1.37838	1.24324	-.00324	.45921	35
Stud. Deleted Residual	-4.037	3.475	-.019	1.312	35
Mahal. Distance	1.015	7.090	1.943	1.989	35
Cook's Distance	.000	1.142	.122	.336	35
Centered Leverage Value	.030	.209	.057	.058	35

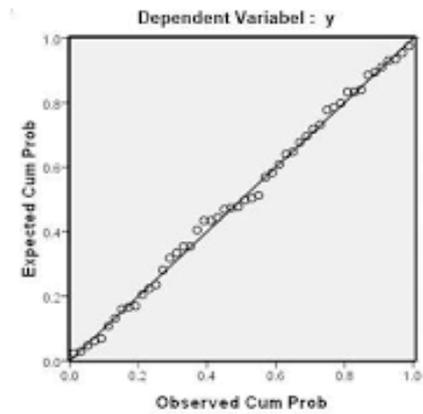
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

### Charts



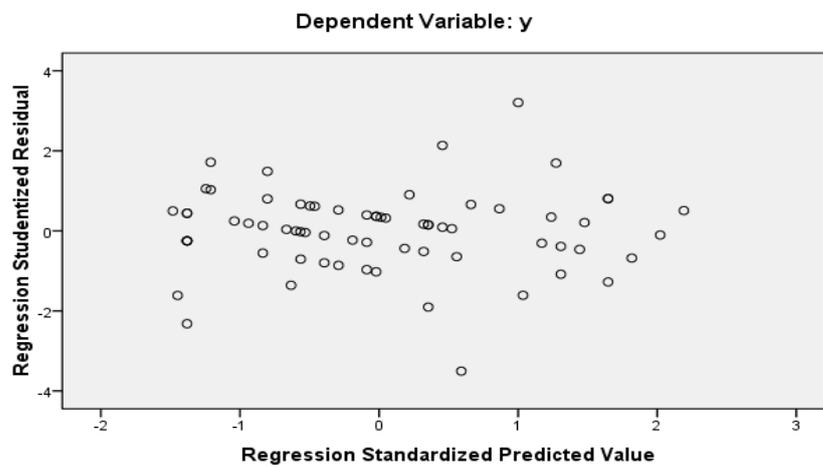
## UJI NORMALITAS

Normal P – Plot of Regression Standardized Residual



## UJI HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kegiatan operasional sebuah perusahaan tentunya tidak terlepas dari peran manusia sebagai penggerak. Manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan karena memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi dari setiap karyawan. Dalam suatu perusahaan peran sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting Untuk mendukung pencapaian hasil kerja yang baik dari karyawan dibutuhkan kinerja yang baik dari karyawan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam kontribusi mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan fungsi yang bermanfaat positif bagi perusahaan, Sehingga suatu perusahaan perlu mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia seoptimal mungkin. Dalam tingkat mencapai tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing juga tergantung pada baik dan buruknya program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi/instansi. Menurut Tiffin dan Mc. Cormick dalam Srimulyo, ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu: (1) Faktor individual, meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya. (2) Faktor situasional: a. Faktor fisik dan pekerjaan, terdiri dari; metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan

ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan ventilasi), b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan- peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu hal yang penting yaitu bahwa berbagai bentuk keberhasilan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Dari tuntutan kerja ini, perusahaan mengharapkan suatu hasil maksimal dari para karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik. Namun, tidak jarang justru tuntutan kerja ini menimbulkan ketegangan bagi karyawan secara fisiologis maupun psikologis dan hal ini memberikan dampak terhadap perubahan karakteristik individu karyawan dalam bekerja". Tanpa adanya peran manusia, organisasi pun juga tidak berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tentunya tujuan organisasi akan mudah tercapai apabila didorong dengan peningkatan potensi sumber daya manusia. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah karakteristik individu, di mana karakteristik individu memiliki peran yang amat penting dalam peningkatan prestasi kerja.

Karakteristik individu adalah suatu sifat khas, sikap, kelakuan, minat dan kemampuan yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam

mengambil keputusan di suasana kerja Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki beragam karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan karakteristik individu ini akan mempengaruhi sikap dan perilaku kerja anggota organisasi yang juga akan berpengaruh terhadap kinerja masing-masing anggota organisasi. Masing-masing individu memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda yang dibawa ke dalam dunia kerja (Rahman et al., 2020). Karakteristik individu di dalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda.

Selain karakteristik individu, salah satu cara agar sumber daya manusia mau bekerja dengan maksimal yaitu dengan memberi dorongan berupa motivasi. Tubagus Achmad Darodjat 2015:198 mengemukakan bahwa: Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Suatu motivasi cenderung mengurangi kekuatannya manakala tercapainya suatu kepuasan, terhalangnya pencapaian kepuasan, perbedaan kognisi, frustrasi, atau karena kekuatan motivasinya bertambah.

Kantor Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia adalah sebuah lembaga non profit dengan aliansi jaringan internasional yang bekerja untuk mempromosikan kesadaran, kebijakan, praktek penyadartahuan tentang perlindungan lingkungan, keanekaragaman hayati dan pembangunan berkelanjutan. Meskipun demikian tugas dari masing-masing karyawan sangat berbeda satu sama lain, tetapi saling bergantung , saling bekerja sama dan juga harus saling mengisi demi tercapainya tujuan individu karyawan maupun tujuan organisasi. Untuk memudahkan mencapai tujuan tersebut, karyawan baik secara individu maupun kelompok dituntut untuk terus menerus melakukan perbaikan atau peningkatan kualitas dirinya atau

kelompok untuk meningkatkan kinerja.

WWF Indonesia adalah institusi dengan bentuk Yayasan, berdiri di Indonesia sejak tahun 1960. Provinsi Kalimantan Tengah adalah satu dari 16 provinsi dimana WWF Indonesia memiliki misi penyelamatan lingkungan dan mendukung program pemerintah dalam mewujudkan pembangunan berkelanjutan (masyarakat sejahtera, lingkungan dan sumber daya alam terlindungi dan potensi ekonomi data tumbuh berkembang di atasnya). Kantor Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah beralamat di Jalan Krakatau No.12 Kelurahan Palangka Kecamatan Jekan Raya, Kota Palangka Raya Provinsi Kalimantan Tengah.74874.

Untuk mendukung kegiatan-kegiatan nya, WWF Indonesia merekrut staf yang menjalankan keseluruhan proyek-proyek lingkungan. Sebagaimana tata aturan ketenagakerjaan dan dasar hukum sebuah Yayasan di Indonesia, staf WWF Indonesia mengikat kontrak per tahun dengan setiap individual.

Ada tiga kategori dalam aturan kepegawaian WWF Indonesia:

- a. Staf Program (dikontrak lebih dari setahun dengan jeda waktu setiap tiga tahun)
- b. Staf Proyek (dikontrak selama durasi proyek berlangsung)
- c. Staf Pendukung (tenaga ahli, staf lapangan dan konsultan)

Dalam masa kontraknya, staf yang direkrut diwajibkan mengetahui rencana kerja tahunan dan kemudian staf tersebut menyepakati rencana kerja individual yang disetujui atasan langsung. Penilaian kinerja dilakukan setiap tahun atau ketika masa akhir kontrak berlangsung. Penilaian kerja staff dilakukan oleh atasan langsung, rekan selevel , dan bawahan langsung. Agar didapat penilaian yang obyektif, tepat

dan diketahui area mana yang harus diperkuat jika kontrak dilanjutkan ke tahun berikutnya.

Penilaian kerja didasarkan pada rencana kerja tahunan dan rencana kerja individual yang disepakati dalam bentuk Key Performance Indikator (KPI). Sukses tidaknya KPI dilaksanakan tergantung kepada lingkungan kerja dan bagaimana motivasi kerja, kemampuan melaksanakan pekerjaan (etos kerja), kemampuan menerjemahkan keselarasan kegiatan proyek dengan program pemerintah atau mitra di masyarakat. Hal lain yang berpengaruh pada KPI adalah kemampuan bekerjasama dengan team di divisi lain, kepatuhan terhadap Yayasan, pemahaman terhadap arahan atasan, dan kemampuan memberikan *coaching* kepada staff yang dipimpin.

Menurut hasil pengamatan, permasalahan yang ada mengenai karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dimana kepribadian karyawan yang berbeda-beda menjadikan karyawan mempunyai ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu pada karyawan. Dalam hal ini ditunjukkan bahwa karyawan yang satu dengan yang lain tidak saling berinteraksi dan tidak saling bekerjasama dalam melakukan kegiatan yang dilakukan, sehingga kegiatan yang dilakukan tidak berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan dan karyawan belum mampu menafsirkan kesan dari pekerjaan yang dilakukan baik dari karyawan lama maupun karyawan baru. Kemudian sama halnya dengan motivasi kerja adanya sebagian karyawan belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik dan tepat waktu. Ini disebabkan karena kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan, seperti pemberian bimbingan, dorongan dan motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Selain itu tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi karyawan yang membuat mereka mau bekerja keras dan bertanggung jawab, sehingga pada akhirnya kinerja menjadi rendah. Berdasarkan uraian diatas, Penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada Kantor Yayasan *World Wide Fund For*

*Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah, untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk selanjutnya penelitian ini tentang dalam sebuah judul “**Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah**”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan di kaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah ?
3. Apakah Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yang didasarkan pada rumusan masalah diatas adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah.

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah.
3. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

##### **1. Manfaat Praktis**

- a. Manfaat Bagi Kantor Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah.

Bagi perusahaan atau organisasi diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada pimpinan kantor Yayasan *World Wide Fund For Nature* (WWF) Indonesia Cabang Kalimantan Tengah guna memberikan karakteristi dan menciptakan motivasi kerja yang kondusif dan nyaman bagi para karyawan.

- b. Manfaat bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaan.

- c. Manfaat bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama dibagku perkuliahan dan untuk menambah wawasan didalam memahami pengaruh karakteristik

individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palangkaraya.

d. Manfaat bagi pihak lain

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi (bacaan) dan pengetahuan mengenai Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, dan Kinerja karyawan sebagai gambaran untuk penelitian selanjutnya.

**2. Manfaat Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan sebagai sumber informasi, referensi dalam menjawab permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam menjelankan dan menyelesaikan pekerjaannya. Peneliti juga berharap penelitian ini dapat berguna dengan baik.