

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU dan MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ELBHA JAVA UTAMA

(Suatu Studi Pada PT. ELBHA JAVA UTAMA)

Tarisma Putri Anggraeni,Rayhan Gunaningrat

Program Study Manajemen, Fakultas Hukum dan Bisnis, Universitas Duta Bangsa Surakarta
Jl. Bhayangkara No.55, Tipes, Kec. Serengan, Kota Surakarta, Jawa tengah
Email : tarisma_putrianggraeni@fhh.udb.ac.id

Abtrak

Tujuan dari penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui karakteristik individu dan motivasi kerja. Untuk mengetahui kinerja karyawan dan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh karakteristik individu dan motivasi kerja. Terhadap Kinerja Karyawan dan instansi yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Elbha Java Utama.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan Kualitatif dengan tehnik pengambilan sampel proporsional random sampling. Menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Karakteristik Inividu, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was conducted with the aim of knowing individual characteristics and work motivation. To determine employee performance and to find out how much influence individual characteristics and work motivation had. Towards employee performance and the agency that became the object of this study were employees of PT. Elbha Java Utama.

The method used in this research is quantitative and qualitative method with proportional random sampling technique. Using validity test, reliability test and classical assumption test.

The results showed that individual characteristics and work motivation had a positive and significant effect on employee performance.

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

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Kegiatan operasional sebuah perusahaan dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan *misinya* agar nantinya perusahaan dapat berkembang dan bertahan hidup dan dapat memberikan manfaat yang optimal. Kegiatan operasional sebuah perusahaan tentunya tidak terlepas dari peran manusia sebagai penggerak. Manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan, dan keberadaannya sangat dibutuhkan 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 sangatlah penting.

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerjadibutuhkan motivasi yang lebih dari karyawan dan untuk meningkatkan motivasi karyawan ada beberapa faktor yang harus diperhatikan. Menurut stoner (1989:431) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan diantaranya meliputi karakteristik

individu. Karakteristik individu dapat dilihat melalui minat yang tinggi, sikap yang baik, serta adanya kebutuhan.

Berbagai *rangsangan* faktor motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, pada umumnya manusia bekerja pada suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidup dengan proklamasinya kebutuhan karyawan maka akan pencipta suasana kerja yang menyenangkan dan lingkungan perusahaan.

Kepribadian atau karakter yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kinerjanya. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik maka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. *Misalnya*, karyawan yang memiliki karakter ulet dan bertanggung jawab akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil kinerjanya lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki karakter tanggung jawab.

Bisnis *jasa* Konstruksi PT. ELBHA JAVA UTAMA merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi di daerah Wonogiri. PT. ELBHA JAVA UTAMA memiliki karyawan yang terbagi dalam pimpinan, adminisitrator, mandor serta tukang. Dimana masing-masing karyawan memiliki tugas dan tanggungjawab yang berbeda-beda. Jasa konstruksi adalah layanan jasa konsultasi konstruksi dan / atau pekerja konstruksi. Usaha jasa Konstruksi adalah usaha yang memberikan pelayanan jasa perencanaan, pengawasan proyek, manajemen konstruksi serta pelaksanaan pekerjaan konstruksi untuk bangunan atau struktur, utilitas bangunan, fasilitas industri serta bentuk fisik lainnya. Selain bangunan PT. ELBHA JAVA UTAMA juga melakukan pekerjaan pembangunan jalan. PT. ELBHA JAVA UTAMA harus mengetahui apakah upah dan karakteristik individu dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah karakteristik individu mampu mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Apakah karakteristik individu dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu mampu mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui Apakah karakteristik individu dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan

1.4 Tinjauan Teori

1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan adalah wujud performa atau kinerja. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu menjalankan tugas dan juga kewajibannya dengan baik sesuai harapan atau tidak. Penilaian kinerja ini berperan penting dalam menentukan kerjasama dengan pihak karyawan.

1.5.2 Pengertian Karakteristik Individu

karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka dalam organisasi agar suatu organisasi tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Menurut Thoha, Karakteristik individu dapat dilihat dari: Keahlian, Pendidikan dan Pengalaman kerja.

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.

1.5.3 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah sesuatu yang mendorong seseorang (baik berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang), sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar besarnya demi keberhasilan mencapai tujuan bersama.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Metode Campuran *atau* mixed methods adalah jenis penelitian dimana Penelitian menggabungkan unsur-unsur pendekatan penelitian kualitatif dan kuantitatif. Metode campuran berfokus pada pengumpulan, analisis, dan pencampuran data kuantitatif dan kualitatif dalam satu studi / serangkaian studi. Jenis dan sumber Data primer dan Data sekunder. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel acak. Pengambilan sampel acak (simple random sampling) adalah pengambilan sampel secara acak melalui cara yang sederhana seperti pengundian atau menggunakan pendekatan bilangan acak. Dibutuhkan 20% sampel dari populasi penelitian dengan jumlah seluruh karyawan.

3.2 Ruang lingkup

Penelitian ini dilakukan di PT. ELBHA JAVA UTAMA yang beralamat di Bulusari RT.01/05, Bulusur, Wonogiri Jawa Tengah. Responden berasal dari karyawan PT. Elbha Java Utama.

3.6 Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan teknik sebagai berikut :

- ★ Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab antara peneliti dan narasumber untuk mendapatkan informasi.
- ★ Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada sejumlah responden yang dijadikan sampel pada suatu penelitian.
- ★ Observasi adalah kegiatan pengamatan terhadap suatu objek menggunakan pancaindra.

HASIL PENELITIAN

4.1 UJI RELIABILITAS

Ghozali(2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu penelitian yang merupakan indicator dari perubah atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan handal atau reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Apabila Cronbach's $\alpha > 0,7$ artinya data dinyatakan reliable.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	11

Tabel 4.1.1

Dari data diatas diketahui bahwa nilai *Alpha* $< 0,7$ yaitu $0,844 < 0,7$ artinya data dinyatakan reliable.

4.2 UJI VALIDITAS

Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu *kuisisioner* dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali:2005).

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.664
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	67.668
	Df	28
	Sig.	.000

Table 4.2.1

Berdasarkan data diatas *KMO and Bartlett's* dinyatakan cukup untuk dianalisis karena nilai *KMO and Bartlett's* > 0,5 yaitu 0,664 > 0,5

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
X2.2	.884		
X2.1	.830		
X2.3	.703		
Y1.2		.892	
Y1.1		.778	
X1.2			.802
X1.1			.723
X1.3			.642

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Table 4.2.2

Berdasarkan tabel 4.2.2 dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang valid adalah X1.1, X1.2, X1.3, X2.1, X2.2, X2.3, Y1.2, dan Y1.1. Hal ini karena nilai *Rotated Component Matrix* > 0,5. Hal ini di karenakan nilai < 0,5 sehingga item pertanyaan tersebut di nyatakan tidak valid.

4.3 Deskriptif Statistik

Statistik deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu data sehingga memberikan informasi yang berguna (Walpole,1995).

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
X1.1	32	1.00	5.00	3.5000	.80322	-.398	.414	1.954	.809
X1.2	32	1.00	5.00	3.5938	.91084	-.160	.414	.723	.809
X1.3	32	1.00	5.00	3.5313	.84183	-.277	.414	1.479	.809
X1	32	9.00	14.00	10.8125	1.40132	.581	.414	-.146	.809
X2.1	32	3.00	5.00	4.1250	.70711	-.182	.414	-.890	.809
X2.2	32	3.00	5.00	4.1250	.65991	-.135	.414	-.570	.809
X2.3	32	3.00	5.00	4.3750	.60907	-.400	.414	-.582	.809
X2	32	9.00	15.00	12.6250	1.64120	-.283	.414	-.020	.809
Y1.1	32	3.00	5.00	3.9375	.75935	.107	.414	-1.203	.809
Y1.2	32	2.00	5.00	3.8438	.88388	.024	.414	-1.150	.809
Y1	32	6.00	10.00	7.7813	1.45324	.205	.414	-1.171	.809
Valid N (listwise)	32								

Table 4.3.1

Berdasarkan data diatas, Nilai standar deviasi dari semua item pertanyaan tidak ada yang lebih besar dari rata-ratanya “mean”, Tabel 1.1. untuk nilai skewness, seluruh item *pertanyaan* berada pada rentang $-1 < n < 1$. Artinya, data cenderung berdistribusi normal. Sementara itu, nilai kurtosis hampir seluruhnya berada pertanyaan berada pada rentang $-1 < n < 1$, kecuali X1.1, X1.3, Y1.1, Y1.2 dan Y1. Hal ini berarti bahwa ke lima item pertanyaan tersebut kurang reliable. Namun, hal ini muncul karena jumlah sampel yang masih sedikit (< 100) sehingga distribusi data belum normal. Apabila sampel terus ditambah maka data akan mendekati distribusi normal.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas Residual

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji normal atau tidaknya satu model regresi, *variable* independen dan *variable* dependen. Jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.17555335
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.059
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Table 4.4.1

Dari data diatas dapat dikatakan bahwa distribusi normal karena nilai asymp. Sig. adalah $0.200 < 0.05$. statistic menunjukkan hasil yang memenuhi criteria normalitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa *variable* independen (Bukti Fisik, Daya Tanggap, Keandalan, Jaminan) dan *variable* dependen (Kepuasan Pelanggan) telah terdistribusi normal.

4.4.2 uji multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah apakah regresi ditemukan adanya korelasi antar *variable* dependen dan independen. Multikolinieritas terjadi jika nilai VIF > 10 (Sarwoko dalam Zeanuddin, 2015).

Table 4.4.2

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.907	1.103
	X2	.907	1.103

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan table 4.4.2 nilai VIF X1 adalah 1.103 dan X2 adalah 1.103 maka data dinyatakan baik karena tidak terjadi multilinearitas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variancedari residual satu pengamat ke pengamat lainnya. Terdiri dari beberapa uji yaitu (*White Test for Heteroskedasticity*, *Modified Breusch-Pagan Test for Heteroskedasticity*, *Breusch-Pagan Test for Heteroskedasticity*, *F Test for Heteroskedasticity*)

White Test for Heteroskedasticity^{a,b,c}

Chi-Square	df	Sig.
7.859	5	.164

a. Dependent variable: Y

b. Tests the null hypothesis that the variance of the errors does not depend on the values of the independent variables.

c. Design: Intercept + X1 + X2 + X1 * X1 + X1 * X2 + X2 * X2

Table 4.4.3.1

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa *White Test for Heteroskedasticity* mempunyai nilai $0,164 > 0,05$ yang artinya tidak terdeteksi heteroskedastisitas.

Modified Breusch-Pagan Test for Heteroskedasticity^{a,b,c}

Chi-Square	df	Sig.
.052	1	.820

a. Dependent variable: Y

b. Tests the null hypothesis that the variance of the errors does not depend on the values of the independent variables.

c. Predicted values from design: Intercept + X1 + X2

Table 4.4.3.1

Dari table 4.4.3.1 menyatakan bahwa *Modified Breusch-Pagan Test for Heteroskedasticity* mempunyai nilai $0,820 > 0,05$ yang artinya tidak terdeteksi heteroskedastisitas.

**Breusch-Pagan Test for
Heteroskedasticity^{a,b,c}**

Chi-Square	df	Sig.
.036	1	.849

- a. Dependent variable: Y
b. Tests the null hypothesis that the variance of the errors does not depend on the values of the independent variables.
c. Predicted values from design: Intercept + X1 + X2

Table 4.4.3.2

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa *Breusch-Pagan Test for Heteroskedasticity* mempunyai nilai 0,849 > 0,05 yang artinya tidak terdeteksi heteroskedastisitas

F Test for Heteroskedasticity^{a,b,c}

F	df1	df2	Sig.
.049	1	30	.827

- a. Dependent variable: Y
b. Tests the null hypothesis that the variance of the errors does not depend on the values of the independent variables.
c. Predicted values from design: Intercept + X1 + X2

Table 4.4.3.3

Dari table 4.4.3.1 menyatakan bahwa *F Test for Heteroskedasticity* mempunyai nilai 0,827 > 0,05 yang artinya tidak terdeteksi heteroskedastisitas

4.5 Uji Regresi Linier berganda

4.5.1. Uji koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 ^a	.346	.301	1.21541

- a. Predictors: (Constant), X2, X1

Table 4.5.1

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi di atas dapat diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,588 (58,8%).

4.5.2 Uji F (Simultan Hipotesis)

Menurut Kuncoro (2009), uji F digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.629	2	11.315	7.659	.002 ^b
	Residual	42.840	29	1.477		
	Total	65.469	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Table 4.5.2

Nilai $F = 7.659$ (sig. 0.002) – secara simultan variable independen (X1,X2) reliable untuk memprediksi variable dependen (Y1)

4.5.3 Uji T (Parsial Hipotesis)

Menurut Sugiyono (2018; 223) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.540	2.093		.258	.798		
	X1	.573	.164	.553	3.504	.002	.907	1.103
	X2	.083	.140	.093	.593	.558	.907	1.103

a. Dependent Variable: Y

TABEL 4.5.3

Dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Pengaruh Karakteristik individual (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil uji variable secara parsial, didapat nilai signifikansi $0,002 > 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Dengan hasil kualitas layanan JML (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Karakteristik individual (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. ELBHA JAVA UTAMA.
- 2) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil uji variable secara parsial, didapat nilai signifikansi sebesar $0,558 > 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Dengan hasil motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. ELBHA JAVA UTAMA.

Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian data yang telah diperoleh diuji menggunakan software SPSS 25.0. Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari tiap-tiap konstruk atau variabel lebih besar dari 0,844 yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel tersebut adalah reliabel atau . Hal tersebut di buktikan dari nilai *Cronbach Alpha* $0,844 > 0,7$. Setelah hasil dari uji reliability dinyatakan reliabel, maka dapat dilanjutkan dengan uji-uji yang lainnya untuk mengetahui pengaruh dari Karakteristik Invidual dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.ELBHA JAVA UTAMA.

Uji Validitas menunjukkan bahwa nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*) $0,664 > 0,5$ artinya data valid dan dari *Rotated Component Matrix* dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang valid adalah X1.1, X1.2,X2.1,X2.1, X2.2,X2.3. Hal ini karena nilai *Rotated Component Matrix* $> 0,5$ sehingga item pertanyaan tersebut di nyatakan valid. Hal ini di karenakan nilai $< 0,5$ sehingga item pertanyaan tersebut di nyatakan tidak valid. Setelah hasil dari uji validitas dinyatakan valid, maka data layak untuk dilanjutkan dengan uji-uji yang lainnya untuk mengetahui pengaruh dari Karakteristik Invidual dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.ELBHA JAVA UTAMA.

Hasil dari uji -t menunjukkan bahwa tidak semua variabel mempunyai signifikansi kurang dari 0,05. Dari variabel-variabel independen pada penelitian ini, pengaruh yang dominan terhadap variabel dependen adalah bukti fisik, berarti variabel ini adalah paling penting dalam menentukan Kinerja Karyawan di PT.ELBHA JAVA UTAMA. Hal ini juga terlihat pada hasil tanggapan responden terhadap variabel bukti fisik yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat baik (skor 5) terhadap pertanyaan-pertanyaan variabel bukti fisik.

Hasil uji F memperlihatkan bahwa pengaruh secara bersamaan dari seluruh variabel independen (Karakteristik Invidula dan Motivasi Kerja) terhadap Kinerja Karyawan di PT.ELBHA JAVA UTAMA menunjukkan hasil yang signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya nilai Nilai F = 7.659(sig, 0.002) artinya secara simultan variabel independen JML (X1), JML (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel (Y), karena hasil dari nilai signifikan seperti pada tabel di atas $< 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa penelitian ini relevan dengan teori yang menyatakan bahwa pencapaian kepuasan konsumen dapat diciptakan melalui peningkatan kualitas pelayanan dengan beberapa pendekatan. Menurut Lupiyoadi, dkk (2008:192).

Kesimpulan

bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat dari Karakteristik Individul terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang kuat dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, serta terdapat pengaruh Karakteristik Individu dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Karakteristik Individu dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai terlebih dahulu harus meningkatkan faktor-faktor penyebab peningkatan kinerja. Dalam hal ini yaitu Karakteristik Individu dan motivasi kerja.

Saran

Berdasarkan temuan dalam penelitian menunjukan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu perusahaan perlu meningkatkan manajemen yang baik dengan senantiasa memberikan kenyamanan dalam berkerja, memberikan motivasi kerja sebagai umpan balik yang baik kepada karyawan, sehingga karyawan merasa senang bekerja dan merasa memiliki pekerjaan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan

Keterbatasan

Dalam penelitian ini peneliti mengalami kendala dalam hal waktu dan responden. Karena beberapa responden adalah tukang jadi peneliti kesulitan untuk mendapatkan waktu untuk responden mengisi form. Keterbatasan responden yang kurang mengerti cara mengisi form jadi penulis harus membantu satu persatu.

Daftar Pustaka

- <https://lifepack.id/apa-saja-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-karyawan/>
<https://penerbitdeepublish.com/pendekatan-penelitian/>
<https://penerbitdeepublish.com/populasi-dan-sampel/>
<https://teknikelektronika.com/analisis-regresi-linear-sederhana-simple-linear-regression/>
<https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/>
Sari Indah Nur Ririn & Hadijah Siti Hady, (2016) *Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja (Reach employee performance by job Buperformance and work discipline)*, dari Universitas Pendidikan Indonesia.
Dahlan, Hasim Djamil, Hamdan, (2017) *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar*, dari Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Yapis Biak Papua .
Handayati Ratna, (2016) *PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK JATIM CABANG LAMONGAN (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan)*, dari Universitas Islam Lamongan .
Pariyanti Eka, (2016) *KARYAWAN BAITUL MAL WATTAMWIL (BMT) MITRA JAYA ABADIDI DESA SRIGADING KECAMATAN LABUHAN MARINGGAI LAMPUNG TIMUR*, dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE).
Septiana, Widjaja Hannes Oey (2020) *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya* , dari Universitas Tarumanagara .
Ribhan,” *Hubungan Karakteristik individu Dengan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi (Studi Kasus oada PT Chandra Superstore Tanjung Karang Bandar Lampung)*, Jurnal Bisnis Dan Manajemen, Vol.4 No.2,2008. hlm 92
Setyawan Agustinus ,(2018) *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA TIGA PERUSAHAAN FABRIKASI LEPAS PANTAI DI BATAM DAN KARIMUN)*, dari Universitas Internasional Batam
Rizaldi Risfan, (2019) *KINERJA PEGAWAI DALAM TINJAUAN BUDAYA ORGANISASI (STUDI KASUS)*, dari Universitas Muhammadiyah Makassar .
Khair1Hazmanan, (2018) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel InterveningTomy Sun Siagian1)**, dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
Hakim Abdul & Wuryanto, (2014) *MODEL PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PERAN KOMUNIKASI DAN MOTIVASI SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA*, dari Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
Fachreza, Musnadi Said, Majid Abd Shabri. M, (2018) *PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA BANK ACEH SYARIAH DI KOTA BANDA ACEH 1)*, dari Universitas Syiah Kuala .
HUSAIN ARIFUDIN BACHTIAR, (2018) *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN(Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro) Fakultas Ekonomi*, dari Universitas Pamulang.
Dewi Charisma Novi Chadek, Bagia Wayan I, Jana Agus Putu Gede, (2018) *PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN TENAGA PENJUALAN UD SURYA RADITYA NEGARA* , dari Universitas Pendidikan Ganesha.

- SUPRIHATI , (2014) *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN SARI JATI DI SRAGEN*, dari STIE AAS Surakarta.
- Khumaedi Evawati, (2016) *PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SENTRA OPERASI TERMINAL PT.ANGKASA PURA II*, dari Universitas Mercu Buana Jakarta .
- Damayanti Riski , Hanafi Agustina, & Cahyadi Afriyadi, (2018) *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG)*.
- NURAIDAH, (2021) *PENGARUH JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BAJENG KABUPATEN GOWA*, dari Universitas Negeri Makassar.