

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL MEDIATOR MOTIVASI KERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan PT PETROKIMIA GRESIK)

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**SELLA SELVIA ANANDA
145030201111148**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018**

MOTTO

“Dan barangsiapa yang berjihad, maka sesungguhnya adalah untuk dirinya sendiri. Sesungguhnya Allah benar - benar Maha Karya (tidak memerlukan sesuatu) dari semesta alam”

(QS.A1-Ankabut 29:6)



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Petrokimia Gresik)

Disusun Oleh : Sella Selvia Ananda

NIM : 145030201111148

Fakultas : Fakultas Ilmu Administrasi

Program Studi : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 01 Maret 2018

Komisi Pembimbing



Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME

NIP 194504081973021002

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan didepan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Senin

Tanggal : 19 Maret 2018

Pukul : 08.00 WIB

Skripsi Atas Nama : Sella Selvia Ananda

Judul : Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Petrokimia Gresik)

Dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

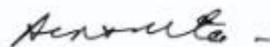
Ketua



Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME

NIP 194504081973021002

Anggota



Heru Susilo, Drs, MA

NIP. 1959121019860111001

Anggota



Edlyn Khurotul Aini, S.AB., M.AB., MBA

NIP. 2013048705312001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah ditulis atau diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku (UU No 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 5 Maret 2018

Mahasiswa,

Sella Selvia Ananda

145030201111148

RINGKASAN

Sella Selvia Ananda, 2018. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). Prof. Dr. Bambang Swasto S, ME

Karakteristik individu yang dimiliki karyawan dan mengetahui karakteristik pekerjaan yang ada diperusahaan akan menciptakan motivasi kerja karyawan yang tinggi sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dapat tercapai secara maksimal dan berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu terhadap motivasi kerja karyawan, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan, karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja karyawan, dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Petrokimia Gresik sebesar 3.064 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 97 orang yang berdasarkan pada perhitungan rumus Slovin. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling* dengan mengambil sampel dari setiap bagian yang ada di PT Petrokimia Gresik. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuisioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur path (*path analysis*) dengan uji t sebagai pengujian hipotesis.

Kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,022, karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,006, dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Kerja Karyawan, Kinerja Karyawan

SUMMARY

Sella Selvia Ananda, 2018. The Effect of Individual Characteristics and Job Characteristics on Employee Performance with Variable Mediator Employee Work Motivation (Study on Employees of PT Petrokimia Gresik). Prof. Dr. Bambang Swasto S, ME

Characteristics of individuals owned by employees and know the characteristics of existing jobs in the company will create a high work motivation that will affect the performance that can be achieved maximally and quality. This study aims to determine the effect of individual characteristics on employee performance, individual characteristics of employee work motivation, job characteristics on employee performance, job characteristics on employee work motivation, and employee work motivation on employee performance

The type of research used is explanatory research with quantitative approach. The population in this research is PT Petrokimia Gresik employees of 3,064 people. The sample in this study was 97 people based on Slovin formula calculation. The sampling technique used in this study is proportional random sampling by taking samples from each part in PT Petrokimia Gresik. The data collection method used is by distributing questionnaires and documentation. Data analysis used is descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis by using path path analysis with t test as hypothesis testing.

The conclusion from the result of the research that has been done shows that the individual characteristics significantly influence employee work motivation with significance value of 0,022, job characteristic significantly influence employee work motivation with significance value 0,000, employee work motivation significantly influence employee performance with significance value 0.000, the individual characteristics significantly influence employee performance with significance value of 0.006, and job characteristics significantly influence employee performance with significance value of 0.000.

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya saya selaku penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan”**. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis (S.AB) pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan, bantuan, serta dukungan yang diberikan dari semua pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini saya menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang melancarkan dan meridhoi saya sebagai peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua, kakak, kakak ipar, adik, dan keluarga besar yang saya sayangi yang selalu memberikan dukungan dalam segala hal.
3. Bapak Dr. Bambang Supriyono, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Dr. Drs. Mochammad Al Musadieg, MBA., selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis.
5. Bapak Dr. Drs. Wilopo, MAB, selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis.

6. Bapak M. Kholid Mawardi, S.Sos, MAB, Ph.D, selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Bisnis.
7. Bapak Prof. Dr. Bambang Swasto S, ME, selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan memberikan bimbingan dan dukungan penelitian skripsi ini dengan baik, sabar, dan telah memberikan arahan serta informasi yang bermanfaat hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Ibu Tjaturtjitra Suhitarini, SE, MM, selaku Manager Pengembangan SDM PT Petrokimia Gresik
9. Bapak Maryono dan Bapak Widiarto Dwi Pracoyo serta rekan – rekan Department Manager Pengembangan SDM PT Petrokimia Gresik yang telah membantu dan membimbing selama pelaksanaan penelitian skripsi.
10. Teman – teman seperjuangan yang saya sayangi, yaitu Ninik Ria Mariani, Alfida Ayu Fitria, Yuliana Prasiska, Martiyani Pristiwati, Rima Dwining Tyas, Meta Alfiah, Ide Wahyu Safitri, Raudhatul Kharimah, Fijar Fouratama, Raditya Satya, Abdullah Amar, dan Sahensa yang selalu bersama dan mendukung selama perkuliahan hingga saat ini.
11. Teman – teman yang saya sayangi Ken Saktia, Dhita Novilia, Robiatul Adawiyah, Melani Puspasari, Dyah Retno Ayu Setyastutik, Yashinta Fitriani, Adia Margustia, dll. yang selalu mendukung dalam proses pengerjaan skripsi dan dalam segala hal.
12. Rekan – rekan angkatan 2014 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang yang telah berkenan memberikan bantuan dalam proses pengerjaan skripsi.

13. Para responden dan teman – teman PT Petrokimia Gresik yang bersedia membantu proses pengerjaan skripsi.

Penulis sangat menyadari bahwa usaha yang telah dilakukan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini, tentu masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu diperlukan kritik dan saran yang membangun diharapkan, sehingga untuk kedepannya dapat lebih baik lagi. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak baik para mahasiswa dan masyarakat luas, terutama mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Malang, 5 Maret 2018

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kontribusi Penelitian.....	6
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tinjauan Empiris.....	10
1. Tivani (2013).....	10
2. Kasih (2013).....	10
3. Moses (2014).....	11
4. Oktafiah (2017).....	11
B. Tinjauan Teoritis	15
1. Karakteristik Individu	15
2. Karakteristik Pekerjaan	18
3. Motivasi Kerja Karyawan	21
4. Kinerja Karyawan	24
5. Hubungan antar Variabel	27
6. Model Konsep dan Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian.....	33
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional Variabel, dan Skala Pengukuran	34
1. Konsep	34
2. Variabel	34
3. Definisi Operasional Variabel.....	35



4. Skala Pengukuran.....	41
D. Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel.....	42
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	43
E. Sumber Data.....	44
1. Data Primer	44
2. Data Sekunder	44
F. Teknik Pengumpulan Data.....	44
1. Kuisisioner	44
2. Dokumentasi	45
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	45
1. Uji Validitas	45
2. Hasil Uji Validitas.....	46
3. Uji Reliabilitas	47
4. Hasil Uji Reliabilitas	48
H. Analisis Data.....	49
1. Analisis Statistik Deskriptif	50
2. Analisis Statistik Inferensial	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
A. Gambaran Umum PT Petrokimia Gresik	52
1. Sejarah Singkat Perusahaan	52
2. Struktur Organisasi	55
3. Visi, Misi, dan Tata Nilai Perusahaan.....	59
4. Makna Logo	60
B. Gambaran Umum Responden	61
1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia	62
3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
C. Analisis Data	64
1. Analisis Deskriptif	64
2. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis).....	79
D. Pembahasan.....	89
1. Gambaran Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Kerja Karyawan, dan Kinerja Karyawan.	89
2. Pengaruh Karakteristik Individu (X_1) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z)	90
3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z)	91
4. Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	92
5. Pengaruh Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).92	
6. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	93

BAB V PENUTUP 95
A. Kesimpulan 95
B. Saran..... 97

DAFTAR PUSTAKA 99



DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1.	Tabel 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	13
2.	Tabel 2 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Pertanyaan	40
3.	Tabel 3 Distribusi Sampel Penelitian	43
4.	Tabel 4 Uji Validitas Instrumen Penelitian	46
5.	Tabel 5 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	49
6.	Tabel 6 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
7.	Tabel 7 Data Responden Berdasarkan Usia	62
8.	Tabel 8 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	63
9.	Tabel 9 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
10.	Tabel 10 Nilai Rata - Rata.....	65
11.	Tabel 11 Penilaian Responden Variabel Karakteristik Individu.....	65
12.	Tabel 12 Penilaian Responden Variabel Karakteristik Pekerjaan.....	69
13.	Tabel 13 Penilaian Variabel Motivasi Kerja Karyawan	74
14.	Tabel 14 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	76
15.	Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Jalur Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja Karyawan	80
16.	Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Jalur Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan	81
17.	Tabel 17 Hasil Uji Koefisien Jalur Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	82
18.	Tabel 18 Hasil Uji Koefisien Jalur Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan	83
19.	Tabel 19 Hasil Uji Koefisien Jalur Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan	84
20.	Tabel 20 Hasil Uji Koefisien Jalur Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan.....	84



DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.	Gambar 1 Model Hubungan Antar Variabel	30
2.	Gambar 2 Model Konsep	31
3.	Gambar 3 Model Hipotesis	32
4.	Gambar 4 Analisis Jalur path	50
5.	Gambar 5 PT Petrokimia Gresik	54
6.	Gambar 6 Logo PT Petrokimia Gresik.....	60
7.	Gambar 7 Diagram Hasil Analisis Jalur Variabel Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan	87



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1.	Lampiran 1 Lembar Kuisisioner	102
2.	Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	106
3.	Lampiran 3 Hasil Analisis Jalur Variabel	112
4.	Lampiran 4 Tabulasi Data Responden	114
5.	Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian	124
6.	Lampiran 6 Curriculum Vitae	125



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan unsur penting didalam kehidupan. Baik dalam kehidupan individu, masyarakat, maupun perusahaan. Manusia sebagai hal yang sangat berpengaruh dalam kegiatan sehari-hari. Peran manusia juga penting didalam sebuah perusahaan, dengan adanya kehadiran manusia maka kegiatan dan proses yang dilakukan saat bekerja akan dapat terlaksana. Kehadiran sumber daya manusia tersebut digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh sebuah perusahaan.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih, perusahaan semakin menginginkan usahanya berjalan dengan baik dan mendapatkan keuntungan yang maksimal. Perusahaan juga tidak dapat menghindari persaingan industri yang semakin maju dan ketat. Sebuah perusahaan harus mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Salah satunya adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Hal yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kualitas karyawan yang dimiliki. Manajemen sumber daya manusia juga sangat dibutuhkan keberadaannya oleh perusahaan untuk dapat menangani berbagai masalah-masalah yang berkaitan dengan para karyawannya.

Hal ini diperkuat oleh pendapat (Dilip Bhatt, 2000) dalam Amir (2015:93), perusahaan harus menginvestasikan sebagian besar upayanya untuk pengelolaan sumber daya manusia yakni sebesar 75%, peralatan atau teknologi sebesar 10%, dan system perencanaan sebesar 15%. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan harus diperlakukan secara adil dan sebaik-baiknya, dengan begitu akan dapat menumbuhkan sikap loyalitas kepada perusahaan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia harus dapat mengetahui karakteristik individu masing-masing karyawan guna memberikan motivasi dengan cara yang tepat. Saat karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja maka akan semakin terpacu untuk meningkatkan kontribusi dan kinerjanya kepada perusahaan. Karakteristik individu merupakan ciri khas yang dimiliki oleh setiap individu. Menurut Stoner (1986:87), “Karakteristik perorangan (*individual characteristics*) adalah: minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja. Orang – orang yang berbeda dalam karakteristik ini, dan oleh karenanya motivasi kerja mereka akan berbeda pula”

Tidak hanya karakteristik individu, karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan. Menurut Stoner (1986:87), menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yang meliputi perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan, dan, karakteristik situasi pekerjaan. “Karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi kinerja, seperti keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik” (Robbins dan Coulter, 2010:119-120). Menurut Stoner (1986:87-88):

Karakteristik pekerjaan atau *job characteristic* adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggungjawab, variasi tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Kiranya, pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak seperti itu.

Karyawan yang memiliki keinginan yang kuat untuk berkembang dan maju merupakan salah satu dari orang yang memahami tanggungjawab yang diberikan kepadanya, mengetahui berbagai tugas yang dilakukan, mendapatkan informasi dan pengetahuan akan hasil kerja yang didapatkan, serta mengetahui manfaat yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan. Hal – hal tersebut merupakan ciri – ciri dari sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Saat karakteristik yang ada didalam pekerjaan sesuai dengan karakteristik individu karyawan maka akan semakin menciptakan motivasi kerja karyawan yang tinggi untuk bekerja dengan lebih giat. “Motivasi kerja adalah kebutuhan karyawan untuk mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki, agar dapat bekerja dengan baik dan produktif sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditentukan” (Rivai, 2010:22). Menurut Robbins dan Coulter (2010:119), “Bagian tersulit dari memotivasi pegawai adalah manajer tidak dapat membuat seorang pegawai menjadi termotivasi, manajer hanya dapat menciptakan lingkungan yang mendukung hal itu. Pegawailah yang akan menentukan apakah ia akan termotivasi”. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, maka akan bersedia untuk mengerahkan upayanya agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah maka dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan yang diharapkan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2011:205) dalam Kasih (2013:3), “Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu – satunya faktor yang membentuk kinerja”. Karyawan yang mengerti dan memahami karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan maka akan memudahkannya dalam peningkatan motivasi dalam bekerja. Hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja karyawan. “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2009:67).

Alasan pemilihan objek penelitian PT Petrokimia Gresik karena merupakan produsen pupuk terlengkap di Indonesia dan termasuk perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara). PT Petrokimia Gresik juga bekerjasama dengan pemerintah dalam mendukung penyediaan pupuk nasional untuk tercapainya program swasembada pangan masyarakat. Oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi guna menciptakan produk yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan konsumen dan menjadi *competitor* yang kuat bagi perusahaan lain dengan bidang usaha yang sama. Kinerja karyawan yang dapat dicapai secara maksimal juga digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan sesuai dengan visi misi yang telah ditentukan. Peneliti tertarik untuk mengetahui apakah yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Petrokimia Gresik yang meliputi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan pemikiran dan uraian teori diatas, peneliti mengambil topik penelitian yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Petrokimia Gresik)”**. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, motivasi kerja karyawan, dan kinerja karyawan?
2. Adakah pengaruh yang signifikan karakteristik individu terhadap motivasi kerja karyawan PT Petrokimia Gresik?
3. Adakah pengaruh yang signifikan karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja karyawan PT Petrokimia Gresik?
4. Adakah pengaruh yang signifikan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Petrokimia Gresik?
5. Adakah pengaruh yang signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT Petrokimia Gresik?
6. Adakah pengaruh yang signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT Petrokimia Gresik?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk mendeskripsikan variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, motivasi kerja karyawan, dan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan karakteristik individu terhadap motivasi kerja karyawan PT Petrokimia Gresik.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja karyawan PT Petrokimia Gresik.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Petrokimia Gresik.
5. Untuk mengetahui mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT Petrokimia Gresik.
6. Untuk mengetahui dan menjelaskn pengaruh yang signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT Petrokimia Gresik?

D. Kontribusi Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna sehingga dapat memberikan kontribusi bagi pihak yang terkait, diantaranya:

1. Secara Akademis

Sebagai referensi dan pengetahuan ilmu administrasi bisnis dan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai teori tentang pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja

karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja karyawan. Sehingga dapat menjadi bahan pedoman dan acuan yang digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, motivasi kerja karyawan, dan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang tinjauan empiris, tinjauan teoritis, model konsep, dan model hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel, definisi operasional variabel, skala pengukuran, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, gambaran umum responden, analisis statistik deskriptif, hasil analisis *path* dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

Dalam tinjauan empiris ini berisi tentang penelitian – penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian ini, diantaranya:

1. Tivani (2013)

Penelitian terdahulu yang pertama berjudul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Radar Malang)”**. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh variabel karakteristik individu terhadap variabel motivasi kerja karyawan, kemudian pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap variabel motivasi kerja karyawan, dan pengaruh variabel karakteristik individu dan variabel karakteristik pekerjaan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Populasi penelitian yang dituju adalah karyawan Radar Malang yang berjumlah 60 orang sebagai responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis data regresi linier berganda dengan uji f dan uji t. Hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- 1) karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan;
- 2) karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan;
- 3) secara simultan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan;
- 4)

dilihat dari besarnya koefisien determinasi yaitu 0.577 menunjukkan besarnya proporsi atau sumbangan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 57,7% sedangkan sisanya 42,3% dipengaruhi oleh faktor lain; 5) karakteristik individu memiliki pengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan karena mempunyai nilai beta paling besar yaitu sebesar 0,444 dibanding variabel karakteristik pekerjaan.

2. Kasih (2013)

Penelitian terdahulu yang kedua berjudul **Pengaruh Karakteristik Biografis dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Bagian *Back Office* PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Area Jember)**. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik biografis dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai bagian *Back Office* PT Bank Mandiri Persero (Tbk) Kantor Area Jember, baik secara parsial maupun simultan. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai bagian *Back Office* PT Bank Mandiri Persero (Tbk) Kantor Area Jember dan teknik pengambilan *sampling* yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh dengan jumlah 45 orang atau responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji parsial, semua variabel bebas mempunyai nilai Signifikan dibawah *alpha* 0,05 dimana hal tersebut membuktikan adanya pengaruh karakteristik biografis pegawai (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dan adanya pengaruh karakteristik pekerjaan (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Kemudian uji simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap

kinerja karyawan dengan nilai f_{Hitung} Sebesar 29,633 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai f_{Tabel} sebesar 3,219 sehingga menghasilkan keputusan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara karakteristik biografis pegawai (X_1) dan karakteristik pekerjaan pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Moses (2014)

Penelitian terdahulu yang ketiga berjudul **Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Inti Bara Mandiri Tuban)**. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan menganalisa pengaruh simultan dan parsial dari karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Inti Bara Mandiri Tuban. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Random Sampling* dan berjumlah 40 orang atau responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji F (secara simultan) variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan f hitung 21,479. Kemudian uji t (secara parsial) variabel karakteristik individu dengan t-statistik 4,517 dan variabel karakteristik pekerjaan dengan t-statistik 3,576, yang berarti kedua variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

4. Oktafiah (2017)

Penelitian terdahulu yang keempat berjudul **Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan**. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja karyawan, karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan, karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja karyawan, karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 393 karyawan. Teknik pengambilan *sampling* yang digunakan adalah *proportional random sampling* dan berjumlah 80 orang atau responden. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu dengan tingkat signifikansi 0,000, karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu dengan tingkat signifikansi sebesar 0,024, karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, serta motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu dengan tingkat signifikansi sebesar 0,035.

Tabel 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Tivani (2013) Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan Radar Malang)	-Karakteristik Individu (X ₁) -Karakteristik Pekerjaan (X ₂) -Motivasi Kerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Dilihat dari besarnya koefisien determinasi yaitu sebesar 0.577 menunjukkan besarnya proporsi atau sumbangan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 57,7% sedangkan sisanya 42,3% dipengaruhi oleh faktor lain Kemudian karakteristik individu memiliki pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja karyawan karena mempunyai nilai beta paling besar yaitu sebesar 0,444 dibanding variabel karakteristik pekerjaan.
2.	Kasih (2013) Pengaruh Karakteristik Biografis dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja pegawai bagian <i>Back Office</i> PT Bank Mandiri Persero (Tbk) Kantor Area Jember	-Karakteristik Biografis (X ₁) -Karakteristik Pekerjaan (X ₂) - Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Bahwa uji parsial, semua variabel bebas mempunyai nilai Signifikan dibawah <i>alpha</i> 0,05 dimana hal tersebut membuktikan adanya pengaruh antar variabel. Kemudian uji simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai <i>f</i> _{Hitung} Sebesar 29,633 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai <i>f</i> _{Tabel} sebesar 3,219 sehingga menghasilkan keputusan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara karakteristik biografis pegawai

No.	Nama, Tahun, Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
				(X ₁) dan karakteristik pekerjaan pegawai (X ₂) terhadap kinerja pegawai (Y).
3.	Moses (2014) Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Inti Bara Mandiri Tuban	-Karakteristik Individu (X ₁) -Karakteristik Pekerjaan (X ₂) - Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Bahwa uji f (secara simultan) variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan F hitung 21,479. Kemudian uji t (secara parsial) variabel karakteristik individu dengan t-statistik 4,517 dan variabel karakteristik pekerjaan dengan t-statistik 3,576, yang berarti bahwa kedua variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja.
4.	Oktafiah (2017) Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Gresik	-Karakteristik Individu (X ₁) -Karakteristik Pekerjaan (X ₂) - Motivasi Kerja (Z) - Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Analisis Path	Pengaruh variabel karakteristik individu terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sedangkan karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu dengan tingkat signifikansi 0,000, karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu dengan tingkat signifikansi sebesar 0,024, karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan

No.	Nama, Tahun, Judul	Variabel	Analisis Data	Hasil Penelitian
				pengaruh yang signifikan yaitu dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, serta motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu dengan tingkat signifikansi sebesar 0,035.

Sumber: Intisari penelitian - penelitian terdahulu oleh peneliti, 2017

B. Tinjauan Teoritis

1. Karakteristik Individu

a. Pengertian Karakteristik Individu

Setiap individu memiliki ciri khas yang berbeda satu sama lain. Perbedaan inilah yang akan terbawa dalam dunia kerja. Menurut Stoner (1986:87), “Karakteristik perorangan (*individual characteristics*) adalah: minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja. Orang – orang yang berbeda dalam karakteristik ini, dan oleh karenanya motivasi kerja mereka akan berbeda pula”. Menurut Hellregel Don dan Slocum Jr (2006:409) dalam Widanarni dkk (2015:36), “mengemukakan perbedaan – perbedaan individual adalah kebutuhan, nilai, sikap, minat, dan kemampuan pribadi yang dibawa orang kepada pekerjaan mereka”. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan perbedaan individual yang terdapat dalam diri seseorang. Perbedaan individual meliputi kemampuan, sikap,

minat, dan kebutuhan. Hal inilah yang nantinya akan terbawa saat individu tersebut berada didalam dunia kerja.

b. Indikator Karakteristik Individu

1) Kemampuan (*ability*)

Menurut Robbins dan Judge (2015:35), menyatakan bahwa “kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan”. Dengan kata lain bahwa “kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) sehingga formulanya adalah $A:f(K.S)$ ”. (Subyantoro, 2009:12).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan kemampuan adalah kapasitas yang dimiliki seorang individu dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan.

2) Sikap (*attitude*)

“Sikap merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respon seseorang terhadap orang lain, objek, dan situasi yang berhubungan”. (Ivancevich *et al*, 2007:87). Menurut Robbins & Judge (2015:43), “Sikap adalah pernyataan - pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai objek, orang, atau peristiwa”. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan tentang suatu hal. Komponen sikap terdiri dari tiga komponen:

a. Komponen Kognitif

Komponen kognitif suatu sikap adalah segmen pendapat atau keyakinan akan suatu sikap

b. Komponen Afektif

Komponen afektif suatu sikap adalah segmen emosional dan perasaan dari suatu sikap

c. Komponen Perilaku

Komponen perilaku dari suatu sikap adalah suatu maksud untuk berperilaku dengan suatu cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.

Dapat disimpulkan bahwa komponen kognitif berhubungan dengan keyakinan pendapat. Komponen afektif berhubungan dengan perasaan dan emosi masing – masing individu, dan komponen perilaku berhubungan dengan tingkah laku dan respon seorang individu. Berdasarkan pendapat para ahli diatas sikap adalah bagaimana seseorang merasakan dan merespon terhadap objek, orang, peristiwa, maupun pekerjaan yang dilakukan.

3) Minat (*interest*)

“Minat adalah kecenderungan pegawai terkonsentrasi ke dalam suatu pengalaman atau aktivitas tertentu dan kecenderungannya untuk mau mengembangkan atau melanjutkan”. (Sujak dalam Moses, 2014:3) Menurut Yogyakarta (2003:25), “Minat adalah keinginan untuk melakukan perilaku. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. pola – pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian dengan pekerjaannya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa minat adalah keinginan seseorang untuk melakukan perilaku dan hal tersebut diikuti oleh perasaan senang. Sehingga seseorang berkeinginan untuk melanjutkan dan mengembangkan hal yang dilakukan.

4) Kebutuhan

Menurut Gibson (1988:94) dalam Anggriana (2010:14), “Kebutuhan menunjukkan kekurangan yang dialami seseorang pada suatu waktu tertentu. Kekurangan tersebut mungkin bersifat fisiologis (kebutuhan akan makanan), bersifat psikologis (kebutuhan akan harga diri), atau bersifat sosiologis (kebutuhan akan interaksi sosial)”. Kemudian Hutabarat dalam Prabowo (2005:1) dalam Anggriana (2011:14), “Kebutuhan merupakan keinginan manusia terhadap barang dan jasa, baik untuk kepentingan jasmani maupun rokhani”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas kebutuhan merupakan keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan fisiologis, psikologis, dan sosiologis.

2. Karakteristik Pekerjaan

a. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan ciri - ciri dari sebuah pekerjaan. Menurut Robbins (2010:119), “Model karakteristik pekerjaan mengidentifikasi lima dimensi pekerjaan inti, keterkaitannya, dan dampaknya terhadap produktivitas, motivasi, dan kepuasan pegawai. Kelima dimensi tersebut adalah keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik”.

Menurut Stoner (1986:87-88):

Karakteristik pekerjaan adalah atribut tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, berbagai tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri mempunyai karakteristik yang orang mendapatkan kepuasan. Suatu pekerjaan yang intrinsik memuaskan akan lebih memotivasi bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan ciri – ciri sebuah pekerjaan yang meliputi keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

b. Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Stoner (1986:87) menyatakan, “Karakteristik pekerjaan (job characteristics) adalah atribut dari tugas karyawan dan meliputi besarnya tanggungjawab, variasi tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan”. Menurut Robbins (2010:119), “Model karakteristik pekerjaan mengidentifikasi lima dimensi pekerjaan inti, keterkaitannya, dan dampaknya terhadap produktivitas, motivasi, dan kepuasan pegawai. Kelima dimensi tersebut adalah keragaman ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan terdiri dari keragaman ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

1) Keragaman Keterampilan

Menurut Robbins (2010:119), “Keragaman Keterampilan adalah tingkat dimana sebuah pekerjaan memerlukan keragaman aktivitas sehingga seorang pegawai dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda”.

Berbagai keterampilan dan bakat yang dimiliki dapat digunakan dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan.

2) Identitas Tugas

Menurut Robbins (2010:119), “Identitas tugas merupakan tingkat dimana sebuah pekerjaan memerlukan penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan dan identifikasi bagian – bagian pekerjaan”. Identitas tugas digunakan untuk menjelaskan detail mengenai pekerjaan yang dijalani sehingga memudahkan karyawan dalam menyelesaikannya pekerjaan.

3) Signifikansi Tugas

Menurut Robbins (2010:119), “Signifikansi tugas merupakan tingkat dimana sebuah pekerjaan mempunyai dampak yang besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain”. Signifikansi tugas dapat digunakan untuk memahami sejauh mana pekerjaan yang dijalani dapat bermanfaat bagi orang lain disekitarnya.

4) Otonomi

Menurut Robbins (2010:120), “Otonomi adalah tingkat dimana sebuah pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, dan kebijaksanaan yang substansial kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur yang akan digunakan untuk melaksanakannya”. “Dengan melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi mereka dan meningkatkan otonomi dan pengawasan atas pekerjaan mereka, pekerja menjadi lebih termotivasi, lebih mempunyai komitmen pada organisasi, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaannya (Wibowo, 2011:402-403) dalam Kasih (2013:18)”. Otonomi merupakan tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan, tanggungjawab, dan kepercayaan kepada karyawannya.

5) Umpan Balik

Menurut Robbins (2010:120), “Umpan balik adalah tingkat dimana dalam melakukan aktivitas kerja yang diperlukan untuk mencapai hasil pekerjaan individu, diperlukan informasi yang langsung dan jelas mengenai efektivitas kerjanya”. Umpan balik merupakan informasi yang didapatkan individu mengenai efektivitas penyelesaian pekerjaan yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan.

3. Motivasi Kerja Karyawan

a. Pengertian Motivasi Kerja Karyawan

“Motivasi kerja adalah kebutuhan karyawan untuk mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki, agar dapat bekerja dengan baik dan produktif sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditentukan (Rivai, 2010:22)”. Menurut Hasibuan (2003:95) dalam Anggriana (2011:21), “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Kemudian menurut Manullang (2013:241), “Motivasi kerja adalah suatu kekuatan dari dalam atau dari luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar suatu keinginan tertentu”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan merupakan dorongan dari dalam maupun dari luar diri seorang individu untuk menggerakkan seseorang dalam mencapai tujuan untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Tujuan Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2003:145), pemberian motivasi kepada para bawahan atau karyawan oleh pimpinan atau manajer bertujuan untuk:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan di perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan absensi karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreativitas dan prestasi kerja karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi tanggungjawab karyawan terhadap tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku

c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Gomes (2003:180-181), mengatakan “Motivasi kerja seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit karena motivasi kerja itu melibatkan faktor – faktor individual dan faktor – faktor organisasional”.

- 1) Faktor – faktor individual : kebutuhan – kebutuhan (*needs*), tujuan – tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan (*abilities*).
- 2) Faktor – faktor organisasional : Pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

d. Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori ERG atau Alderfer's *Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory*. Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang ahli dari *Yale University*. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori hirarki kebutuhan Maslow. Alderfer mengemukakan dalam Mangkunegara (2009:98), bahwa ada 3 kelompok kebutuhan utama yaitu:

1) Kebutuhan akan eksistensi (*Existence Needs*)

Kebutuhan yang mencakup semua tipe keinginan – keinginan fisik atau fisiologis dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, tempat berlindung pakaian, bernafas, gaji, dan keamanan kondisi kerja. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut maka seorang individu akan termotivasi untuk bekerja keras.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness Needs*)

Merupakan kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi di lingkungan kerja. Menurut Thoha (2008:233), menjelaskan bahwa “kebutuhan berhubungan adalah suatu kebutuhan untuk menjalin hubungan sesamanya dan melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain.” Pada dasarnya interaksi sosial tidak terlepas dari perilaku manusia sebagai makhluk sosial, dimana manusia tidak dapat bertahan sendiri tanpa bantuan orang lain.

3) Kebutuhan akan pertumbuhan (*Growth Needs*)

Kebutuhan untuk tumbuh, mengembangkan, dan meningkatkan kemampuan – kemampuan serta kecakapan individu karyawan hingga mencapai potensi atau hasil kerja secara maksimal. Menurut Thoha (2008:233), bahwa “Kebutuhan untuk berkembang adalah suatu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinstik dari seseorang untuk mengembangkan dirinya, hubungan ini seiring dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri Maslow”. Dengan kebutuhan tersebut seorang individu akan termotivasi untuk mengembangkan diri semakin lebih baik lagi.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

“Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang).

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67-68)”.
 Menurut Bangun (2012:231), “kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan”. Selain itu menurut

Robbins (2010:188), “Kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:68), Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964:484) yang merumuskan bahwa:

$$\begin{aligned}
 - \text{Human Performance} &= \text{Ability} + \text{Motivation} \\
 - \text{Motivation} &= \text{Attitude} + \text{Situation} \\
 - \text{Ability} &= \text{Knowledge} + \text{Skill}
 \end{aligned}$$

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya pegawai memiliki IQ diatas rata – rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi maupun dorongan yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerjanya secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. (Mangkunegara, 2009:68)

c. Peningkatan Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:22), Bahwa dalam rangka peningkatan kinerja karyawan terdapat berbagai langkah yang dapat dilakukan, diantaranya adalah dengan mengetahui adanya kekurangan dalam kinerjanya, mengenali kekurangan dan tingkat keseriusan, mengidentifikasi hal – hal yang mungkin dapat menjadi penyebab kekurangan yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri, kemudian mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut, melakukan rencana untuk menyelesaikan kekurangan dalam pekerjaan, melakukan evaluasi apakah masalah yang terjadi dapat teratasi, mengetahui apakah kinerja dapat dilakukan sesuai waktu yang direncanakan, dan apakah telah mencapai kinerja yang diharapkan. Langkah – langkah tersebut jika dapat dilaksanakan dengan baik dan teratur, maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Cara untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan melalui pengukuran kinerja. Menurut Dharma (2003:355), cara – cara pengukuran kinerja karyawan, yaitu:

a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

c. Ketepatan Waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

d. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan digunakan untuk mengetahui apakah hasil kerja yang telah dilakukan karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Menurut Handoko (2001:135), mendefinisikan penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah “Proses melalui nama organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Menurut Bangun (2012:231):

Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Prawisentono (1999:221), berpendapat bahwa, “manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerja diharapkan harus bertambah baik

sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan”. Penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut akan menambah motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi, karena masing – masing dapat bekerja lebih baik dan benar sesuai dengan tanggung jawabnya.

5. Hubungan antar Variabel

1. Hubungan antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik individu merupakan perbedaan individual nantinya akan terbawa kedalam dunia kerja dimana seorang individu berada. Menurut Stoner (1986:87), “Karakteristik perorangan (*individual characteristics*) adalah: minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja. Orang – orang yang berbeda dalam karakteristik ini, dan oleh karenanya motivasi kerja mereka akan berbeda pula”. Karyawan yang memahami karakteristik individu yang terdapat dalam dirinya, akan menciptakan suatu dorongan yang kuat untuk bekerja dengan keras dan memberikan kontribusi terbaiknya untuk memajukan perusahaan, hasil kerja keras yang dicapai tersebut dinamakan kinerja karyawan. Menurut Robbins (2010:188), “Kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas.

2. Hubungan antara Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Karakteristik individu merupakan perbedaan individual nantinya akan terbawa kedalam dunia kerja dimana seorang individu berada. Menurut Stoner

(1986:87), “Karakteristik perorangan (*individual characteristics*) adalah: minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja. Orang – orang yang berbeda dalam karakteristik ini, dan oleh karenanya motivasi kerja mereka akan berbeda pula”. Dengan karyawan memahami karakteristik individu yang dimiliki dan didukung dengan cara manajemen sumber daya manusia yang ada diperusahaan untuk mampu menciptakan kondisi yang mendukung dalam bekerja, akan menimbulkan suatu dorongan yang digunakan untuk bekerja secara produktif dan mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini didukung oleh pendapat Rivai, 2010:22, yang menyatakan “Motivasi kerja adalah kebutuhan karyawan untuk mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki, agar dapat bekerja dengan baik dan produktif sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditentukan”.

3. Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Pekerjaan memiliki karakteristik, Menurut Robbins (2010:119), “Model karakteristik pekerjaan mengidentifikasi lima dimensi pekerjaan inti, keterkaitannya, dan dampaknya terhadap produktivitas, motivasi, dan kepuasan pegawai. Kelima dimensi tersebut adalah keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik”. Dengan karyawan mengerti tentang tanggungjawab pekerjaannya, memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan, mengerti tentang detail - detail tugasnya, sejauh mana pekerjaan tersebut memberikan manfaat terhadap orang lain, dan mendapat informasi serta pengetahuan dari pekerjaan yang dilakukan. Maka akan menimbulkan dorongan yang memacu seorang individu untuk bekerja lebih keras dan giat lagi dalam

melakukan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Menurut Mangkunegara (2009:67), yang mengatakan “kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya”.

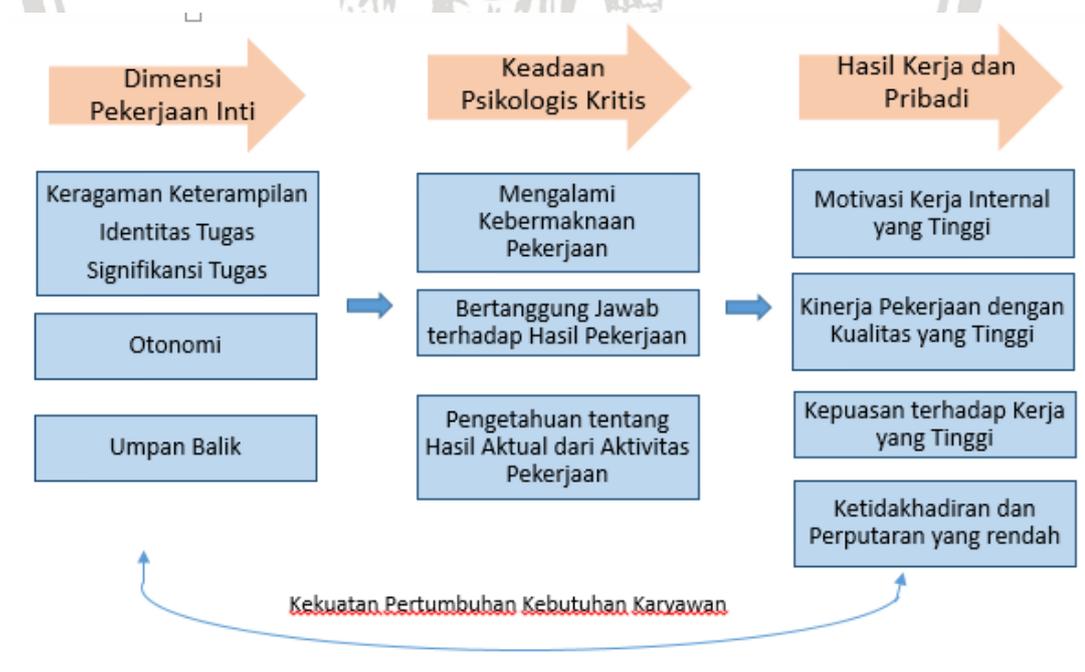
4. Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Pekerjaan memiliki karakteristik, Menurut Robbins (2010:119), “Model karakteristik pekerjaan mengidentifikasi lima dimensi pekerjaan inti, keterkaitannya, dan dampaknya terhadap produktivitas, motivasi, dan kepuasan pegawai. Kelima dimensi tersebut adalah keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik”. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan Stoner (1986:87), yang menjelaskan bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Ardana dkk (2009:31), juga mengatakan “Apabila faktor – faktor dalam pekerjaan cocok dengan karakteristik individu yang dimiliki karyawan, maka karyawan tersebut cenderung untuk termotivasi menjalankan pekerjaan yang diberikan. Karena saat karyawan mengetahui tanggungjawab pekerjaannya, memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan, mengerti tentang detail - detail tugasnya, pekerjaan yang dijalani memberikan manfaat, dan mendapat pengetahuan dari pekerjaan yang dilakukan akan memicu karyawan untuk bekerja dengan giat dan mencapai tujuan yang diharapkan.

5. Hubungan antara Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Manullang (2013:241), “Motivasi kerja adalah suatu kekuatan dari dalam atau dari luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar suatu keinginan tertentu”. Karyawan yang memiliki dorongan yang kuat untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan produktif maka akan mencapai hasil kerja atau kinerja karyawan secara maksimal. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2009:67), yang mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu juga dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan tersebut, dengan begitu karyawan akan memiliki keinginan untuk semakin mengembangkan potensi dirinya. Saat kualitas sumber daya manusia meningkat maka dapat mencapai tujuan yang diharapkan karyawan maupun perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan melalui model hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Model Hubungan Antar Variabel



Sumber: Hackman dan Oldham dalam Robbins & Coulter (2010:120)

6. Model Konsep dan Hipotesis

a. Model Konsep

Menurut Masri Singarimbun dalam Mardalis (2014:45), “Konsep adalah generalisasi dari sekelompok fenomena tertentu, sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan berbagai fenomena yang sama”.

Kerangka konsep/kerangka berfikir merupakan dasar pemikiran pada penelitian yang dirumuskan dari fakta – fakta, observasi, dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep memuat teori, dalil, atau konsep – konsep yang akan dijadikan dasar dan pijakan untuk melakukan penelitian. Uraian dalam kerangka konsep menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian (Munawaroh, 2012:25).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dirumuskan model konsep seperti gambar dibawah ini :



Gambar 2 Model Konsep

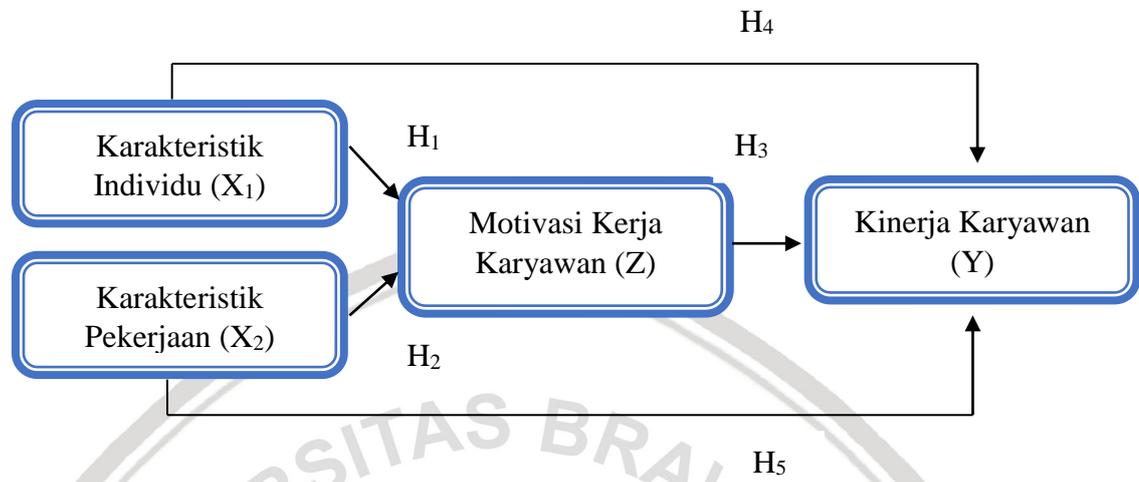
Sumber : Data primer diolah, 2017

b. Model Hipotesis

Menurut Sugito (2009:32), “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris”.

Menurut Arikunto (2006:71), “Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Berdasarkan uraian dan model konsep diatas, maka model hipotesis pada penelitian yang dilakukan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3 Model Hipotesis

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Keterangan:

H₁ :Diduga ada pengaruh yang signifikan karakteristik individu terhadap motivasi kerja karyawan PT Petrokimia Gresik

H₂ :Diduga ada pengaruh yang signifikan karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja karyawan PT Petrokimia Gresik

H₃ :Diduga ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Petrokimia Gresik

H₄ :Diduga ada pengaruh yang signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT Petrokimia Gresik

H₅ :Diduga ada pengaruh yang signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Mardalis (2014:26), “penelitian eksplanatori/penjelasan/eksperimen, bertujuan untuk menjelaskan apa – apa yang akan terjadi bila variabel-variabel tertentu dikontrol atau dimanipulasi secara tertentu”. Fokus penelitian pada ukuran antar variabel. Dalam hubungan ini kesengajaan mengadakan manipulasi terhadap sesuatu variabel, selamanya merupakan bagian yang tak terpisahkan dari metode eksperimen. Menurut Suranto (2009:25), “Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data – data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika”.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana dilaksanakannya penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di PT Petrokimia Gresik yang terletak di Jalan Ahmad Yani Gresik 61119. Alasan pemilihan lokasi penelitian adalah karena PT Petrokimia Gresik merupakan produsen pupuk terlengkap di Indonesia yang memiliki sumber daya manusia yang sangat melimpah. Setiap masing-masing karyawannya

memiliki karakteristik individu yang berbeda serta terdapat bidang – bidang tugas maupun pekerjaan yang beraneka ragam. Peneliti juga tertarik karena belum ada penelitian dengan judul serupa di PT Petrokimia Gresik.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional Variabel, dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Menurut Martono (2011:41), “Konsep menunjuk pada istilah definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak: kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat penelitian”.

2. Variabel

Menurut Munawaroh (2012:68), “Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus dalam penelitian”. Menurut Sugiyono (2016:38), “Variabel penelitian adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, Objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pengertian variabel tersebut, maka variabel pada penelitian ini adalah:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas atau independen sering disebut juga variabel yang mempengaruhi. Menurut Munawaroh (2012:68), “Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (terikat). Sehingga variabel independen dapat dikatakan sebagai variabel yang mempengaruhi”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah karakteristik individu (X_1) dan karakteristik pekerjaan (X_2).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel dependen atau terikat sering juga disebut variabel kriteria, respon, dan output (hasil). Menurut Munawaroh (2012:68), “Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

c. Variabel Mediator

Menurut Urbayatun dan Widhiarso (2012:182) dalam Oktafiah (2017:41), “Variabel mediator adalah variabel yang menjadi perantara ubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel mediator adalah motivasi kerja karyawan (Z).

3. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional dibuat untuk memudahkan pengumpulan data dan menghindarkan perbedaan interpretasi serta membatasi ruang lingkup variabel. Menurut Mustafa (2013:40), “Tujuan dari pendefinisian variabel secara operasional adalah untuk memberikan gambaran bagaimana suatu variabel akan diukur, jadi variabel harus mempunyai pengertian yang sangat spesifik dan terukur”. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

a. Karakteristik Individu (X_1)

Karakteristik individu meliputi kemampuan, sikap, minat, dan kebutuhan yang dimiliki masing – masing individu yang nantinya akan terbawa kedalam dunia kerja. Indikator yang digunakan dalam variabel karakteristik individu adalah:

1) Indikator kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas yang dimiliki seorang individu dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Terdapat dua item dalam indikator ini yaitu pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan keterampilan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya.

2) Indikator sikap

Sikap adalah bagaimana seseorang merasakan dan merespon terhadap objek, orang, peristiwa, maupun pekerjaan yang dilakukan. Sikap memiliki tiga komponen yang menjadi item, diantaranya adalah kognitif, afektif, dan perilaku.

3) Indikator Minat

Minat adalah keinginan seorang individu untuk melakukan perilaku dan hal tersebut diikuti oleh perasaan senang. Item dalam indikator ini adalah keinginan untuk bekerja yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki dan keinginan untuk mengembangkan diri agar dapat bekerja secara maksimal.

4) Indikator Kebutuhan

Kebutuhan merupakan keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Item dari indikator ini adalah kebutuhan fisiologis, psikologis, dan sosiologis.

b. Karakteristik Pekerjaan (X₂)

Karakteristik Pekerjaan merupakan ciri – ciri dari tugas karyawan yang meliputi keragaman tugas, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Indikator yang digunakan dalam karakteristik pekerjaan adalah:

1) Indikator Keragaman Ketrampilan

Merupakan berbagai bakat yang digunakan seorang individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Item dari indikator ini meliputi keterampilan yang harus dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas dan berbagai ragam tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan.

2) Indikator Identitas tugas

Merupakan tingkatan suatu pekerjaan yang membutuhkan penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan. Item dari indikator ini adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang sesuai dengan ketentuan pekerjaan dan pemahaman mengenai detail - detail pekerjaan yang dijalani.

3) Indikator Signifikansi Tugas

Merupakan tingkatan dimana sebuah pekerjaan mempunyai dampak yang besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain. Item dari indikator ini adalah manfaat pekerjaan terhadap karyawan lain dan manfaat pekerjaan terhadap perusahaan.

4) Indikator Otonomi

Otonomi merupakan tingkat dimana sebuah pekerjaan memberikan kebebasan, tanggungjawab, dan kepercayaan kepada karyawannya. Item dari indikator ini adalah kebebasan dalam mengatur pekerjaan yang dilakukan, kebebasan dalam memberikan pendapat terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan pemberian tanggungjawab terhadap pekerjaan yang lebih sulit.

5) Indikator Umpan Balik

Umpan balik merupakan informasi yang didapatkan seorang individu dalam mengenai efektivitas penyelesaian pekerjaan yang dilakukan. Item dari indikator

ini adalah pengetahuan yang didapat dari pekerjaan, informasi yang diberikan atasan mengenai hasil kerja, dan informasi mengenai masukan dari atasan untuk peningkatan hasil kerja.

c. Motivasi Kerja Karyawan (Z)

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri seorang individu untuk menggerakkan seseorang mencapai tujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Indikator yang digunakan dalam motivasi kerja adalah:

1) Indikator Kebutuhan Eksistensi

Kebutuhan eksistensi adalah dorongan yang dimiliki individu untuk memenuhi kebutuhan fisik atau fisiologis. Item dari indikator ini adalah terpenuhinya kebutuhan fisik atau fisiologis seperti makan, minum, pakaian, tempat berlindung, dan gaji. Serta perlindungan terhadap keamanan kondisi kerja terjamin.

2) Indikator Kebutuhan Afiliasi

Kebutuhan untuk berinteraksi sosial, memiliki hubungan yang baik, dan bekerja sama dengan pihak – pihak lainnya di lingkungan tempat seorang individu bekerja. Item dari indikator ini adalah interaksi sosial di lingkungan kerja baik, memiliki kesempatan bertemu dengan berbagai karyawan, dan keberadaannya diterima dengan baik oleh karyawan lain.

3) Indikator Kebutuhan Pertumbuhan

Kebutuhan seorang individu untuk tumbuh dan berkembang sehingga dapat mencapai kinerja secara maksimal. Item dalam indikator ini adalah perusahaan

memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengembangkan potensi diri dan perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diberikan. Indikator dalam variabel kinerja karyawan adalah:

1) Indikator Kuantitas hasil kerja

Kuantitas hasil kerja adalah seberapa banyak hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh karyawan. Item dalam indikator ini adalah jumlah hasil kerja yang dapat terselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan dan mampu meningkatkan hasil kerja diatas standar pekerjaan.

2) Indikator Kualitas hasil kerja

Kualitas hasil kerja adalah seberapa baik dan tepat menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Item dalam indikator ini adalah mutu pekerjaan yang dihasilkan baik, rendahnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan, dan kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

3) Indikator Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah sesuai tidaknya pekerjaan yang dilakukan dengan waktu yang direncanakan. Item dalam indikator ini adalah karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat.

Tabel 2 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Pertanyaan

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Karakteristik	Karakteristik Individu (X ₁)	Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> Pengetahuan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan Keterampilan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya
		Sikap	<ul style="list-style-type: none"> Kognitif: Merasa mampu mengerjakan setiap pekerjaan yang dilakukan Afektif: Perasaan senang dan nyaman yang dirasakan karyawan dalam melakukan pekerjaan Perilaku: tingkah laku dan respon yang sesuai saat melakukan pekerjaan
		Minat	<ul style="list-style-type: none"> Keinginan untuk bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki Keinginan untuk mengembangkan diri agar dapat bekerja secara maksimal
		Kebutuhan	<ul style="list-style-type: none"> Fisiologis: Kebutuhan karyawan untuk memenuhi kebutuhan pangan Psikologis: Kebutuhan karyawan untuk memenuhi kebutuhan harga diri Sosiologis: Kebutuhan karyawan untuk berhubungan dan berinteraksi baik dengan karyawan lainnya di lingkungan pekerjaan
		Keragaman Ketrampilan	<ul style="list-style-type: none"> Keterampilan yang harus dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas Berbagai ragam tugas yang sesuai dengan keterampilan
	Karakteristik Pekerjaan (X ₂)	Identitas Tugas	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang sesuai dengan ketentuan pekerjaan Pemahaman mengenai detail – detail pekerjaan yang dijalani
		Signifikansi Tugas	<ul style="list-style-type: none"> Manfaat pekerjaan terhadap karyawan lain Manfaat pekerjaan terhadap perusahaan
		Otonomi	<ul style="list-style-type: none"> Kebebasan dalam mengatur pekerjaan yang dilakukan Kebebasan dalam memberikan pendapat terhadap pekerjaan yang dilakukan Pemberian tanggungjawab terhadap pekerjaan yang lebih sulit
		Umpan Balik	<ul style="list-style-type: none"> Pengetahuan yang didapat dari pekerjaan Informasi yang diberikan atasan mengenai hasil kerja Informasi yang diberikan atasan mengenai masukan untuk peningkatan hasil kerja

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Motivasi Kerja	Motivasi Kerja Karyawan (Z)	Eksistensi	<ul style="list-style-type: none"> Terpenuhinya kebutuhan fisik atau fisiologis seperti makan, minum, pakaian, tempat berlindung, dan gaji Perlindungan terhadap keamanan kondisi kerja yang terjamin
		Afiliasi	<ul style="list-style-type: none"> Interaksi sosial di lingkungan kerja yang baik Memiliki kesempatan bertemu dengan berbagai karyawan Keberadaannya diterima dengan baik oleh karyawan lain
		Pertumbuhan	<ul style="list-style-type: none"> Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam mengembangkan potensi diri Perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Hasil Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah hasil kerja yang dapat terselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan mampu meningkatkan hasil kerja diatas standar peketjaan
		Kualitas Hasil Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Mutu pekerjaan yang dihasilkan baik Rendahnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan Kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan
		Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat

Sumber: Data diolah dari berbagai sumber, 2017

4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2013:93) dalam Neolaka (2014:117), “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian”.

Pilihan jawaban yang digunakan dalam skala Likert:

- Sangat setuju = 5
- Setuju = 4
- Ragu – ragu = 3
- Tidak setuju = 2
- Sangat tidak setuju = 1

D. Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Neolaka (2014:41), “Populasi adalah keseluruhan atau totalitas objek yang diteliti”. Populasi juga sering diartikan sebagai kumpulan objek penelitian dari mana data akan dijangkau dan dikumpulkan. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Petrokimia Gresik yaitu sejumlah 3.064 orang.

2. Sampel

Menurut Neolaka (2014:42), “Sampel adalah sebagian unsur populasi yang dijadikan objek penelitian”. Penentuan jumlah ukuran sampel yaitu dengan menggunakan teknik Slovin karena jumlah populasi diketahui dengan pasti, yaitu dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber: Neolaka, (2014)

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir. Tingkat kesalahan dalam penelitian ini adalah 10%.

Perhitungan jumlah responden yang akan diambil untuk diteliti adalah:

$$n = \frac{3064}{1 + 3064 (0,1)^2}$$

$$n = 96,8394437421$$

Berdasarkan rumus diatas,maka sampel penelitian yang diambil dibulatkan menjadi 97 orang atau individu.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportional random sampling*. Menurut Sugiyono (2008:118), “*Proportional random sampling* merupakan teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota populasi) untuk dipilih menjadi anggota sampel”. Pengambilan sampel dari setiap divisi ditentukan secara seimbang.

Tabel 3 Distribusi Sampel Penelitian

No.	Bagian	Populasi	Proporsi Jumlah Sampel	Sampel
1	Pemasaran	378	$378/3064 \times 97 = 11,96$	12
2	Keuangan	93	$93/3064 \times 97 = 2,94$	3
3	Produksi	1865	$1865/3064 \times 97 = 59,04$	59
4	Teknik dan Pengembangan	500	$500/3064 \times 97 = 15,82$	16
5	SDM dan Umum	228	$228/3064 \times 97 = 7,21$	7
Total		3064	Total	97

Sumber: Data Diolah, 2017

E. Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Mustafa (2013:92), “Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan pengukuran secara langsung oleh peneliti dari sumbernya (subyek penelitian). Data primer diperoleh dengan mengumpulkan secara langsung dari lokasi penelitian. Dapat dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden yang telah ditetapkan sebagai sampel.

2. Data Sekunder

Menurut Mustafa (2013:92), “Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, dan telah terdokumentasikan, sehingga peneliti tinggal menyalin data tersebut untuk kepentingan penelitiannya”. Data sekunder diperoleh untuk menunjang data primer yang berupa latar belakang perusahaan, struktur organisasi, jumlah data karyawan, dll.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisioner

Menurut Mardalis (2014:67), kuisioner atau angket adalah teknik pengumpulan data melalui formulir – formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti”. Dapat disimpulkan kuisioner yaitu metode pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan terstruktur yang berhubungan dengan objek penelitian kepada responden.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan pencatatan maupun dokumen-dokumen mengenai perusahaan yang dibutuhkan untuk menunjang penelitian.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Mardalis (2014:60), “Validitas suatu instrumen menunjukkan suatu alat ukur yang dapat mengukur sejauh mana kebenaran alat itu untuk mengukur sesuatu yang diperlukan, atau seberapa kesahihannya”. Kemudian menurut Neolaka (2014:115), “Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur betul – betul mengukur apa yang perlu diukur”. Jika suatu instrumen pengukuran sudah valid (sah) berarti instrumen tersebut dapat mengukur benda dengan tepat sesuai dengan apa yang ingin diukur. Kuisisioner yang telah diujicobakan kepada responden kemudian dihitung korelasinya untuk mengetahui pertanyaan dalam kuisisioner tersebut. Valid atau tidak dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* (Singarimbun & Effendy, 1995) dalam Munawaroh (2012:79). Rumus umum *product moment* yang digunakan adalah:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber: Munawaroh, (2012)

Keterangan :

r = korelasi *product moment*

N = jumlah sampel

X = skor variabel X

Y = skor variabel Y

XY = skor variabel X dikalikan variabel Y

2. Hasil Uji Validitas

Tingkat validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks *Pearson Correlation* dengan r tabel. Jika nilai *Pearson Correlation* > r tabel maka instrumen dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas untuk masing – masing item variabel dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Item	<i>Pearson Correlation</i>	Batas Nilai	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	Kemampuan (X1.1)	X1.1.1	0.685	0.300	Valid
		X1.1.2	0.792	0.300	Valid
	Sikap (X1.2)	X1.2.1	0.694	0.300	Valid
		X1.2.2	0.675	0.300	Valid
		X1.2.3	0.768	0.300	Valid
	Minat (X1.3)	X1.3.1	0.538	0.300	Valid
		X1.3.2	0.681	0.300	Valid
	Kebutuhan (X1.4)	X1.4.1	0.664	0.300	Valid
		X1.4.2	0.667	0.300	Valid
		X1.4.3	0.725	0.300	Valid
Karakteristik Pekerjaan (X2)	Keragaman Ketrampilan (X2.1)	X2.1.1	0.706	0.300	Valid
		X2.1.2	0.687	0.300	Valid
	Identitas Tugas (X2.2)	X2.2.1	0.618	0.300	Valid
		X2.2.2	0.735	0.300	Valid
	Signifikansi Tugas (X2.3)	X2.3.1	0.523	0.300	Valid
		X2.3.2	0.595	0.300	Valid

Variabel	Indikator	Item	<i>Pearson Correlation</i>	Batas Nilai	Keterangan
	Otonomi (X2.4)	X2.4.1	0.427	0.300	Valid
		X2.4.2	0.648	0.300	Valid
		X2.4.3	0.414	0.300	Valid
	Umpan Balik (X2.5)	X2.5.1	0.721	0.300	Valid
		X2.5.2	0.729	0.300	Valid
		X2.5.3	0.736	0.300	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Eksistensi (Z.1)	Z.1.1	0.809	0.300	Valid
		Z.1.2	0.731	0.300	Valid
	Afiliasi (Z.2)	Z.2.1	0.670	0.300	Valid
		Z.2.2	0.710	0.300	Valid
		Z.2.3	0.759	0.300	Valid
	Pertumbuhan (Z.3)	Z.3.1	0.725	0.300	Valid
Z.3.2		0.703	0.300	Valid	
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Hasil Kerja (Y.1)	Y.1.1	0.761	0.300	Valid
		Y.1.2	0.699	0.300	Valid
	Kualitas Hasil Kerja (Y.2)	Y.2.1	0.796	0.300	Valid
		Y.2.2	0.706	0.300	Valid
		Y.2.3	0.719	0.300	Valid
	Ketepatan Waktu (Y.3)	Y.3.1	0.636	0.300	Valid
Y.3.2		0.553	0.300	Valid	

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai, dapat diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Kerja Karyawan, dan Kinerja Karyawan sudah dikatakan valid karena memiliki nilai *Pearson Correlation* > r tabel (0,05;97) = 0,199 dan tiap korelasi hasilnya diatas batas nilai sebesar 0,300, sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

3. Uji Reliabilitas

Menurut Mardalis (2014:61), “Reliabilitas instrumen sebagai alat ukur diperlukan pula disamping validitasnya. Reliabilitas atau keterandalan suatu

instrumen sebagai alat ukur dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kebenaran alat ukur tersebut cocok digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur sesuatu”. Kemudian menurut Neolaka (2014:119), “Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama”. Reliabilitas penelitian dapat dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* (Arikunto, 2006:196) :

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Sumber: Arikunto, (2006)

Keterangan :

- r_n = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
- σ_b^2 = jumlah varians butir
- σ_t^2 = varians total

4. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dikatakan handal atau reliable jika memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas terhadap pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan ditunjukkan pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Karakteristik Individu	0.875	Reliabel
Karakteristik Pekerjaan	0.862	Reliabel
Motivasi Kerja Karyawan	0.854	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.821	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Kerja Karyawan, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk keempat variabel sudah reliabel. Dan instrumen ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya di masa depan.

H. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah sumber data dari responden telah didapatkan dan terkumpul. Kegiatan tersebut diantaranya, mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah, dan menguji hipotesis yang telah diajukan. (Sugiyono, 2016:147). Penelitian ini menggunakan dua analisis data, yaitu:

1. Analisis Statistik Deskriptif

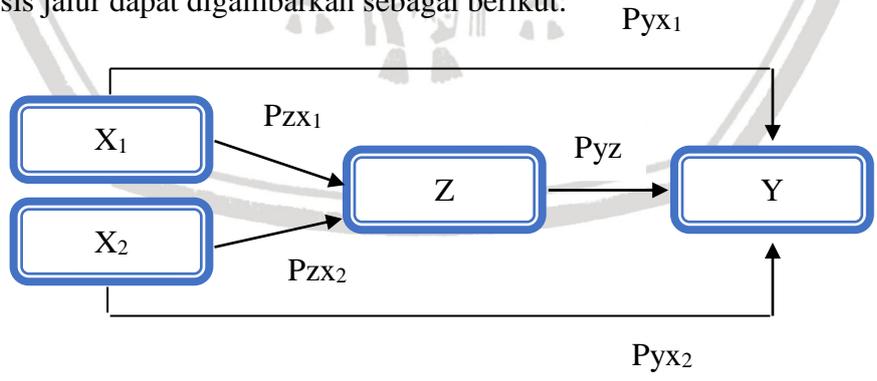
Menurut Sugiyono (2016:147), “Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya”. Analisis ini digunakan untuk menyusun tabel distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuisisioner yang telah diperoleh dari responden. Kemudian akan diperoleh skor, frekuensi, presentase, serta mean dari jawaban responden dari masing – masing item variabel.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Analisis Jalur Path

Menurut Neolaka (2014:148), “*Path Analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antarvariabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung ataupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen)”. Penelitian ini menggunakan analisis jalur path untuk mengetahui sebab akibat, serta pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediator.

Analisis jalur dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4 Analisis Jalur path

- Keterangan :
- X₁ = karakteristik individu
 - X₂ = karakteristik pekerjaan

- Z = motivasi kerja karyawan (variabel mediator)
 Y = kinerja karyawan
 PzX₁ = koefisien jalur dari karakteristik individu terhadap motivasi kerja karyawan
 PzX₂ = koefisien jalur dari karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja karyawan
 Pyz = koefisien jalur dari motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan
 PyX₁ = koefisien jalur dari karakteristik individu terhadap kinerja karyawan
 PyX₂ = koefisien jalur dari karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan

b. Pengujian Hipotesis

1) Uji parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini menggunakan uji t. Menurut Sugiyono (2016:259), “Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat”. Uji t ini dilakukan untuk menguji adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan variabel mediator secara parsial. Rumus uji parsial (uji t):

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

Sumber: Sugiyono, (2016)

Keterangan:

- t = uji t
 r = korelasi parsial yang ditemukan
 n = jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian:

- signifikansi $t < \text{signifikansi } \alpha = 0,05$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT Petrokimia Gresik

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Petrokimia Gresik merupakan produsen pupuk terlengkap di Indonesia, yang memproduksi berbagai macam pupuk, seperti: Urea, ZA, SP-36, ZK, NPK, Phonska, NPK Kebomas, dan pupuk organik Petroganik. Untuk produk non pupuk, diantaranya: Asam Sulfat, Asam Fosfat, Amoniak, *Dry Ice*, *Aluminium Floride*, *Cement Retarder*, dan lain – lain. Sebagai negara agraris, sektor pertanian sampai kapanpun akan memainkan peranan yang sangat strategis bagi perkembangan perekonomian Indonesia. Karenanya, pembangunan sektor pertanian, terutama tanaman pangan, menjadi salah satu prioritas utama bagi pemerintah Indonesia. Faktor pendukung yang sangat menentukan pembangunan pertanian adalah ketersediaan pupuk yang berkualitas, beragam, dan dapat mencukupi kebutuhan pupuk secara nasional. PT Petrokimia Gresik adalah salah satu produsen pupuk yang mendapat amanah dari pemerintah untuk ikut memenuhi kebutuhan pupuk nasional dalam rangka mewujudkan kedaulatan dan kemandirian pangan nasional.

PT Petrokimia menempati lahan seluas 450 hektar (ha) di area tanah yang berada di tiga kecamatan yang meliputi 10 desa, yaitu:

- a) Kecamatan Gresik, yang meliputi Desa Ngipik, Desa Karangturi, Desa Sukorame, dan Desa Tlogopojok.
- b) Kecamatan Kebomas, yang meliputi Desa Kebomas, Desa Tlogopatut, dan Desa Randuagung.
- c) Kecamatan Manyar, yang meliputi Desa Roomo, Desa Pojok Pesisir, dan Desa Tepen.

Dipilihnya daerah – daerah tersebut atas dasar hasil studi kelayakan tahun 1962 oleh Badan Persiapan Proyek – Proyek Industri (BP3I) yang dikoordinir Departemen Perindustrian Dasar dan Pertambangan. Pada saat itu Gresik dinilai ideal dengan pertimbangan, diantaranya:

- a) Tersedianya lahan kosong seluas 450 hektar (ha)
- b) Dekat dengan sumber air dari aliran Sungai Brantas dan Sungai Bengawan Solo
- c) Dekat dengan daerah konsumen pupuk terbesar, yaitu perkebunan dan petani tebu
- d) Dekat dengan pelabuhan, sehingga memudahkan proses pengangkutan peralatan selama masa konstruksi, pengadaan bahan baku, dan pendistribusian hasil produksi melalui angkutan laut
- e) Dekat dengan kota Surabaya yang memiliki ketersediaan tenaga kerja terlatih

Pada awalnya, proyek pembangunan pabrik pupuk di kota Gresik-Jawa Timur dilakukan oleh Pemerintah pada tahun 1964. Proyek pembangunan pabrik pupuk ini diberi nama Proyek Petrokimia Surabaya. Setelah beberapa

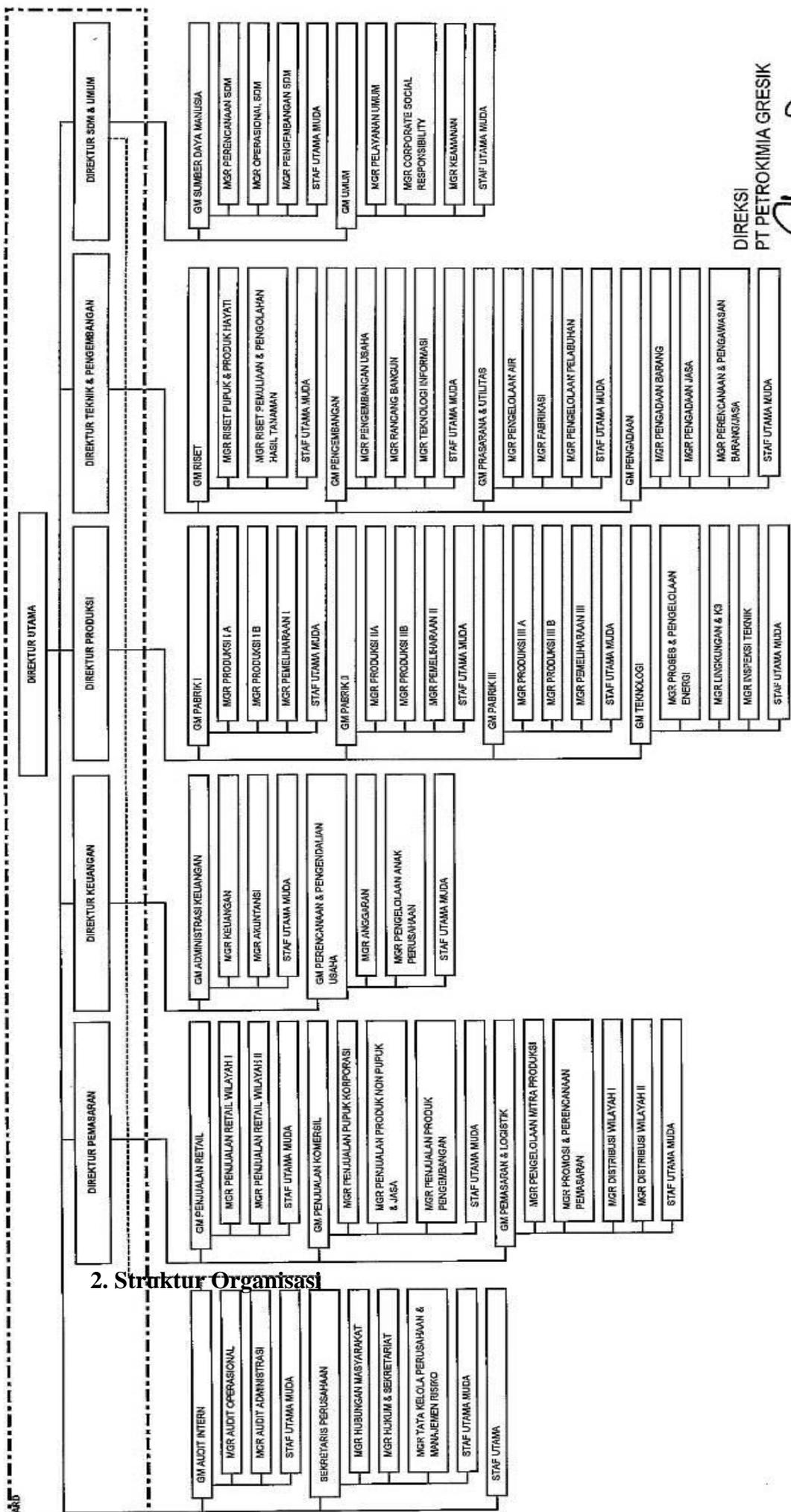
tahun mengalami penundaan karena faktor kesulitan biaya, pembangunan pabrik pupuk ini akhirnya berhasil diselesaikan, dan pengoperasian perdananya secara resmi dilakukan pada tanggal 10 Juli 1972 oleh Presiden Republik Indonesia Soeharto. Tanggal 10 Juli kemudian ditetapkan sebagai hari jadi PT Petrokimia Gresik. Seiring dengan perjalanan waktu serta perkembangan perekonomian nasional dan global, PT Petrokimia Gresik pun mengalami perubahan status perusahaan, pada tahun 2012 struktur korporasinya berada di bawah PT Pupuk Indonesia (Persero) atau Pupuk Indonesia Holding Company (PIHC). Didalam perjalanannya perusahaan mengalami perubahan status, pada tahun 1971 sesuai PP No. 55/1971 status perusahaan umum (Perum). Kemudian pada tahun 1974 sesuai PP No. 35/1974 jo PP No. 14/1975 menjadi Persero. Pada tahun 1997 sesuai dengan PP No. 28/1997 PT Petrokimia Gresik menjadi anggota Holding PT Pupuk Sriwidjaja (Persero). Dan pada tahun 2012 sesuai dengan SK Kementrian Hukum & HAM Republik Indonesia, nomor: AHU-17695.AH.01.02 Tahun 2012 menjadi anggota Holding PT Pupuk Indonesia (Persero) bersama empat perusahaan pupuk lainnya, yaitu PT Pupuk Kujang, PT Pupuk Kalimantan Timur (Kaltim), PT Pupuk Iskandar Muda, dan PT Pupuk Sriwidjadja.



Gambar 5 PT Petrokimia Gresik
Sumber: PT Petrokimia Gresik

LAMPIRAN SK DIREKSI
Nomor : 0180/LI.00.01/30/SK/201
Tanggal : 23 MEI 2017

STRUKTUR ORGANISASI PT PETROKIMIA GRESIK



DIREKSI
PT PETROKIMIA GRESIK

[Signature]
PT PETROKIMIA GRESIK
 NUGROHO CHRISTIANITO
 Direktur Utama

2. Struktur Organisasi



a. Uraian Pekerjaan

1) Keuangan

Direktorat keuangan membawahi *Department* keuangan, akuntansi, anggaran, dan pengelolaan anper. Pekerjaan yang dilakukan yaitu merencanakan, mengelola, mengendalikan kegiatan dibidang keuangan, akuntansi, rencana kerja serta anggaran perusahaan, dan target/kinerja pengelolaan anak perusahaan dalam rangka mendukung kelancaran operasional serta pencapaian target untuk menunjang pencapaian visi dan misi perusahaan.

2) Pemasaran

Direktorat pemasaran membawahi *Department* penjualan retail wilayah I dan II, administrasi subsidi, penjualan komersil (penjualan pupuk korporasi, produk non pupuk & jasa, serta produk pengembangan), pemasaran & logistik, pengelolaan mitra produksi, promosi & perencanaan pemasaran, serta distribusi wilayah I dan II. Pekerjaan yang dilakukan yaitu mengelola bidang penjualan retail produk *Public Service Obligation* (PSO) dan Non PSO, mengelola penjualan pupuk non subsidi, non pupuk, jasa, dan produk pengembangan di wilayah domestik maupun mancanegara, mengelola perencanaan pemasaran, mitra produksi, promosi & layanan pelanggan, serta distribusi produk. Dalam rangka meningkatkan market share, brand image, mencapai target, dan kepuasan pelanggan sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang berpedoman pada peraturan yang telah ditetapkan guna menunjang pencapaian visi misi perusahaan.

3) Produksi

Direktorat Produksi membawahi *Department* produksi I, pemeliharaan I, produksi II A & B, pemeliharaan II, produksi III A & B, pemeliharaan III, proses & pengelolaan energi, lingkungan & K3, dan inspeksi teknik. Pekerjaan yang dilakukan adalah mengelola fasilitas produksi dan pendukungnya di lingkup pabrik I, II, dan III yang meliputi operasi dan pemeliharaan. Dalam rangka menghasilkan amoniak, pupuk urea, pupuk ZA, produk pupuk majemuk, pupuk tunggal berbasis Fosfat serta bahan kimia lainnya, kemudian Asam Fosfat, Asam Sulfat, *Cement Retarder*, *Neutralized Crude Gypsum*, *Purified Gypsum*, AIF₃, Pupuk ZA, Kapur Pertanian, Power dan Utilitas dari Energi Batu Bara yang efektif dan efisien sesuai dengan standar kualitas yang diterima konsumen dan kuantitas yang ditetapkan perusahaan, serta mengelola bidang teknologi dan konservasi energi, inspeksi teknik, pengelolaan lingkungan dan K3, dan pengendalian seluruh kegiatan operasional pabrik khususnya pada jam kerja shift. Untuk mendukung pencapaian visi misi perusahaan.

4) SDM dan Umum

Direktorat SDM dan Umum membawahi *Department* keamanan, *Corporate Social Responsibility*, pelayanan umum, perencanaan SDM, operasional SDM, dan Pengembangan SDM. Pekerjaan yang dilakukan diantaranya mengelola bidang sarana dan fasilitas perusahaan, tanggungjawab sosial perusahaan, dan menciptakan keamanan serta ketertiban. Hal – hal

tersebut dalam rangka memberikan pelayanan yang baik secara internal maupun eksternal guna mendukung operasional perusahaan.

5) Teknik dan Pengembangan

Direktorat Teknik & Pengembangan membawahi *Departement* Riset Pupuk & Produk Hayati, Riset Pemuliaan & Pengolahan Hasil Tanaman, Pengembangan Usaha, Rancang Bangun, Teknologi Informasi, Pengolahan Air, Fabrikasi, Pengelolaan Pelabuhan, Pengadaan Barang, Pengadaan Jasa, serta Perencanaan & Pengawasan Barang/Jasa. Pekerjaan yang dilakukan diantaranya, mengelola bidang riset pupuk, produk hayati, pemuliaan, dan pengolahan bahan dalam rangka menciptakan produk yang inovatif. Mengelola bidang pengembangan usaha, teknologi, dan rancang bangun untuk menciptakan nilai tambah bagi perusahaan juga mendukung kelancaran operasional pabrik, serta untuk menjaga kehandalan sistem informasi perusahaan. Mengelola bidang pengolahan air, fabrikasi *spare part* & peralatan pabrik, serta pelabuhan beserta fasilitasnya untuk mendukung kehandalan mesin dan peralatan pabrik, juga untuk memberikan pelayanan jasa bongkar muat kepelabuhan secara efektif. Mengelola bidang pengadaan barang dan jasa baik yang bersumber dari luar negeri, perijinan, manajemen vendor, dan perencanaan serta pengawasan barang/jasa sesuai ketentuan perusahaan yang berlaku. Untuk menunjang pencapaian visi misi perusahaan.

2. Visi, Misi, dan Tata Nilai Perusahaan

a. Visi

Menjadi produsen pupuk dan produk kimia lainnya yang berdaya saing tinggi dan produknya paling diminati konsumen.

b. Misi

- Mendukung penyediaan pupuk nasional untuk tercapainya program swasembada pangan
- Meningkatkan hasil usaha untuk menunjang kelancaran kegiatan operasional dan pengembangan usaha perusahaan
- Mengembangkan potensi usaha untuk mendukung industri kimia nasional dan berperan aktif dalam *community development*

c. Tata Nilai Perusahaan

- *Safety* (Keselamatan), Mengutamakan keselamatan dan kesehatan serta pelestarian lingkungan hidup dalam setiap kegiatan operasional
- *Innovation* (Inovasi), Meningkatkan inovasi untuk memenangkan bisnis
- *Integrity* (Integritas), Mengutamakan integritas diatas segala ha
- *Synergistic Team* (Tim yang Sinergis), Berupaya membangun semangat kelompok yang sinergistik
- *Customer Satisfaction* (Kepuasan Pelanggan), Memanfaatkan profesionalisme untuk peningkatan kepuasan pelanggan

3. Makna Logo



Gambar 6 Logo PT Petrokimia Gresik

Sumber: www.petrokimia-gresik.com

a) Inspirasi logo PT Petrokimia Gresik adalah seekor kerbau berwarna kuning keemasan yang berdiri tegak diatas kelopak daun yang berujung lima dengan tulisan berwarna putih di bagian tengahnya.

b) Seekor kerbau berwarna kuning keemasan atau dalam bahasa jawa dikenal sebagai Kebomas merupakan penghargaan perusahaan kepada daerah dimana PT Petrokimia Gresik berdomisili, yakni Kecamatan Kebomas di Kabupaten Gresik. Kerbau merupakan symbol sahabat petani yang bersifat loyal, tidak buas, pemberani, dan giat bekerja.

c) Kelopak daun hijau berujung lima melambangkan kelima sila Pancasila. Sedangkan tulisan PG merupakan singkatan dari nama perusahaan Petrokimia Gresik.

d) Warna kuning keemasan pada gambar kerbau merepresentasikan keagungan, kejayaan, dan keluhuran budi. Padu padan hijau pada kelopak daun berujung lima menggambarkan kesuburan dan kesejahteraan.

e) Tulisan PG berwarna putih mencerminkan kesucian, kejujuran, dan kemurnian. Sedangkan garis batas hitam pada seluruh komponen logo merepresentasikan kewibawaan dan elegan.

f) Warna hitam pada penulisan nama perusahaan melambangkan kedalaman, stabilitas, dan keyakinan yang teguh. Nilai – nilai kuat yang selalu mendukung seluruh proses kerja.

B. Gambaran Umum Responden

Angket kuisioner yang telah diberikan kepada karyawan PT Petrokimia Gresik sebanyak 97 individu. Berdasarkan data yang diperoleh, dapat dijelaskan gambaran umum responden yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja karyawan.

1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6 :

Tabel 6 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki – Laki	87	90 %
Perempuan	10	10 %
Jumlah	97	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki – laki sebanyak 87 orang atau 90% dan responden dengan jenis

kelamin perempuan sebanyak 10 orang atau 10%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Petrokimia Gresik mayoritas berjenis kelamin laki – laki.

2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Gambaran responden berdasarkan usia pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7 :

Tabel 7 Data Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 – 35 Tahun	64	66%
35 – 50 Tahun	2	2%
≥ 50 Tahun	31	32%
Jumlah	97	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 7 diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia 20 – 35 tahun sebanyak 64 orang atau 66%, responden dengan rentang usia 35 – 50 tahun sebanyak 2 orang atau 2%, dan responden yang berusia diatas 50 sebanyak 31 orang atau 32%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah karyawan dengan rentang usia 20 – 35 tahun yaitu sebanyak 65 orang atau 67%.

3. Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 8:

Tabel 8 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	54	56%
Diploma	17	17%
Sarjana	26	27%
Jumlah	97	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 8 diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 54 orang atau 56%, responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 17 orang atau 17%, dan responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 26 orang atau 27%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan terakhir karyawan PT Petrokimia adalah SMA/SMK, yaitu sebanyak 54 orang atau 56%.

4. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan masa kerja pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 9:

Tabel 9 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 – 10 Tahun	64	66%
11 – 20 Tahun	1	1%
21 – 30 Tahun	5	5%
31 - 40 Tahun	27	28%
Jumlah	97	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 9 diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja 1 – 10 tahun sebanyak 64 orang atau 66%, responden dengan masa kerja 11 – 20 tahun sebanyak 1 orang atau 1%, responden dengan masa kerja 21 – 30 tahun sebanyak 5 orang atau 5%, dan responden dengan masa kerja 31 – 40 sebanyak 27 orang atau 28%. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden terbanyak adalah karyawan dengan masa kerja 1 – 10 tahun yaitu sebanyak 64 orang atau 66%.

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan distribusi dari item – item 4 variabel, yaitu variabel Karakteristik Individu (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2), Motivasi Kerja Karyawan (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) yang diberikan kepada 97 responden karyawan PT Petrokimia Gresik. Besarnya kelas interval dari skor skala Likert dihitung dengan rumus menurut Suprpto (2008:74), sebagai berikut:

Besarnya Interval = Observasi terbesar – observasi terkecil

Banyaknya kelas

Besarnya Interval = $5 - 1/5 = 0,8$

Setelah diketahui besarnya interval maka dapat disimpulkan beberapa pernyataan sebagai berikut:

Tabel 10 Nilai Rata - Rata

No.	Nilai Rata-Rata	Keterangan
1	1 – 1,8	Sangat tidak baik
2	1,8 – 2,6	Tidak baik
3	2,6 – 3,4	Sedang
4	3,4 – 4,2	Baik
5	$\geq 4,2$	Sangat baik

Didukung dari perhitungan penentuan klasifikasi nilai mean, maka uraian tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut:

a. Distribusi Jawaban Responden Variabel Karakteristik Individu

Distribusi jawaban responden variabel Karakteristik Individu dapat dilihat pada Tabel 11 berikut:

Tabel 11 Penilaian Responden Variabel Karakteristik Individu

Pertanyaan	SEBARAN SKOR										MEAN
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1.1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	48	49.48	43	44.33	4.20
X1.1.2	0	0.00	0	0.00	0	0.00	50	51.55	41	42.27	4.18
X1.2.1	0	0.00	1	1.03	2	2.06	61	62.89	28	28.87	4.04
X1.2.2	0	0.00	0	0.00	0	0.00	58	59.79	33	34.02	4.09
X1.2.3	0	0.00	0	0.00	0	0.00	61	62.89	30	30.93	4.06
X1.3.1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	63	64.95	28	28.87	4.04
X1.3.2	1	1.03	1	1.03	0	0.00	46	47.42	44	45.36	4.20
X1.4.1	1	1.03	0	0.00	1	1.03	39	40.21	51	52.58	4.28
X1.4.2	0	0.00	4	4.12	3	3.09	59	60.82	27	27.84	4.00
X1.4.3	0	0.00	0	0.00	0	0.00	46	47.42	45	46.39	4.22
Karakteristik Individu											4.13

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Keterangan:

- $X_{1.1.1}$ = Karyawan memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan yang dilakukan
 $X_{1.1.2}$ = Karyawan memiliki keterampilan terhadap pekerjaan yang dilakukan
 $X_{1.2.1}$ = Karyawan merasa mampu mengerjakan setiap pekerjaan yang dilakukan
 $X_{1.2.2}$ = Karyawan merasa senang dan nyaman dalam melakukan pekerjaan
 $X_{1.2.3}$ = Karyawan berperilaku yang sesuai saat melakukan pekerjaan
 $X_{1.3.1}$ = Karyawan memiliki keinginan untuk bekerja sesuai dengan keahlian
 $X_{1.3.2}$ = Karyawan memiliki keinginan untuk mengembangkan diri agar dapat bekerja dengan baik
 $X_{1.4.1}$ = Karyawan memiliki kebutuhan pangan yang harus dipenuhi
 $X_{1.4.2}$ = Karyawan memiliki kebutuhan harga diri
 $X_{1.4.3}$ = Karyawan memiliki kebutuhan untuk berhubungan dan berinteraksi baik dengan karyawan lainnya

Berdasarkan tabel distribusi diatas menunjukkan variabel karakteristik individu dalam item karyawan memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan yang dilakukan sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 48 responden (49,48%) menyatakan setuju, dan 43 responden (44,33%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,20. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa dirinya memiliki pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan. Item karyawan memiliki ketrampilan terhadap pekerjaan yang dilakukan sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 50 responden (51,55%) menyatakan setuju, dan 41 responden (42,27%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,18. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki ketrampilan yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Item karyawan merasa mampu mengerjakan setiap pekerjaan yang dilakukan sebanyak sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (1,03%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (2,06%) menyatakan ragu – ragu, 61 responden (62,89%) menyatakan setuju, dan 28 responden (28,87%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,04. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa mampu melakukan seluruh pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Item karyawan merasa senang dan nyaman dalam melakukan pekerjaan sebanyak sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 58 responden (59,79) menyatakan setuju, dan 33 responden (34,02%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,09. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan senang dan nyaman saat melakukan pekerjaan. Item karyawan berperilaku yang sesuai saat melakukan pekerjaan sebanyak sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 61 responden (62,89%) menyatakan setuju, dan 30 responden (30,93%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,06. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa dirinya berperilaku yang sesuai saat menjalankan pekerjaan. Item Karyawan memiliki keinginan untuk bekerja sesuai dengan keahlian sebanyak sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 63 responden (64,95%) menyatakan setuju, dan 28 responden (28,87%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* 4,04. Hasil ini menunjukkan bahwa

karyawan mengetahui bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Item karyawan memiliki keinginan untuk mengembangkan diri agar dapat bekerja dengan baik sebanyak sebanyak 1 responden (1,03%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (1,03%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 46 responden (47,42%) menyatakan setuju, dan 44 responden (45,36%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,20. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan menginginkan dirinya untuk berkembang agar dapat bekerja dengan baik. Item karyawan memiliki kebutuhan pangan yang harus dipenuhi sebanyak 1 responden (1,03%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (1,03%) menyatakan ragu – ragu, 39 responden (40,21%) menyatakan setuju, dan 51 responden (52,58%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,28. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kebutuhan pangan yang wajib dipenuhi. Item karyawan memiliki kebutuhan harga diri sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden (4,12%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (3,09%) menyatakan ragu – ragu, 59 responden (60,82%) menyatakan setuju, dan 27 responden (27,84%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,00. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan harus memiliki kebutuhan harga diri untuk dipenuhi. Item karyawan memiliki kebutuhan untuk berinteraksi baik dengan karyawan lainnya sebanyak sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 46 responden (47,42%) menyatakan setuju, dan 45

responden (46,39%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,22. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan menyadari untuk memiliki kebutuhan berinteraksi dengan baik dengan karyawan lainnya. Hasil *grand mean* variabel Karakteristik Individu diperoleh hasil sebesar 4,13. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu berada dalam kategori baik.

b. Distribusi Jawaban Responden Variabel Karakteristik Pekerjaan

Distribusi jawaban responden variabel Karakteristik Pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 12 berikut:

Tabel 12 Penilaian Responden Variabel Karakteristik Pekerjaan

Pertanyaan	SEBARAN SKOR										MEAN
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1.1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	46	47.42	45	46.39	4.22
X2.1.2	1	1.03	0	0.00	1	1.03	66	68.04	24	24.74	4.00
X2.2.1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	61	62.89	30	30.93	4.06
X2.2.2	0	0.00	1	1.03	2	2.06	58	59.79	31	31.96	4.07
X2.3.1	1	1.03	0	0.00	1	1.03	63	64.95	27	27.84	4.03
X2.3.2	0	0.00	0	0.00	0	0.00	49	50.52	42	43.30	4.19
X2.4.1	0	0.00	3	3.09	4	4.12	78	80.41	8	8.25	3.81
X2.4.2	0	0.00	0	0.00	0	0.00	73	75.26	18	18.56	3.94
X2.4.3	1	1.03	0	0.00	0	0.00	72	74.23	19	19.59	3.96
X2.5.1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	54	55.67	37	38.14	4.13
X2.5.2	1	1.03	0	0.00	1	1.03	61	62.89	29	29.90	4.05
X2.5.3	0	0.00	0	0.00	0	0.00	59	60.82	32	32.99	4.08
Karakteristik Pekerjaan											4.05

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Keterangan:

X_{2.1.1}= Karyawan harus memiliki ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan

X_{2.1.2}= Perusahaan memiliki berbagai ragam tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilan karyawan

X_{2.2.1}= Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang sesuai dengan ketentuan pekerjaan

- X_{2.2.2}= Karyawan mengetahui secara detail mengenai pekerjaan yang dijalani
X_{2.3.1}= Pekerjaan yang dilakukan memberikan manfaat terhadap karyawan lainnya
X_{2.3.2}= Pekerjaan yang dilakukan memberikan manfaat terhadap perusahaan
X_{2.4.1}= Karyawan memiliki kebebasan dalam mengatur pekerjaan yang dilakukan
X_{2.4.2}= Karyawan memiliki kebebasan dalam memberikan pendapat atas pekerjaan yang dilakukan
X_{2.4.3}= Karyawan diberikan tanggungjawab terhadap pekerjaan yang lebih sulit
X_{2.5.1}= Karyawan mendapat pengetahuan dari pekerjaan yang dijalani
X_{2.5.2}= Karyawan mendapat informasi oleh atasan mengenai hasil kerja
X_{2.5.3}= Karyawan mendapat informasi oleh atasan mengenai masukan untuk peningkatan hasil kerja

Berdasarkan tabel distribusi diatas menunjukkan variabel karakteristik pekerjaan dalam item karyawan harus memiliki ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan sebanyak sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 46 responden (47,42%) menyatakan setuju, dan 45 (46,39%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,22. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Item perusahaan memiliki berbagai ragam tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilan karyawan sebanyak sebanyak 1 responden (1,03%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (1,03%) menyatakan ragu – ragu 66 responden (68,04%) menyatakan setuju, dan 24 responden (24,74%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,00. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan mengetahui dan setuju bahwa perusahaan memiliki berbagai macam pekerjaan sesuai dengan ketrampilan karyawan. Item karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan pekerjaan sebanyak sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan

tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 61 responden (62,89%) menyatakan setuju, dan 30 responden (30,93%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,06. Hasil ini menunjukkan bahwa merasa dirinya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan pekerjaan yang dijalani. Item karyawan mengetahui secara detail mengenai pekerjaan yang dijalani sebanyak sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (1,03%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (2,06%) menyatakan ragu – ragu, 58 responden (59,79%) menyatakan setuju, dan 31 responden (31,96%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,07. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mengetahui secara detail mengenai pekerjaan yang dijalani.

Item pekerjaan yang dilakukan memberikan manfaat terhadap karyawan lainnya sebanyak sebanyak 1 responden (1,03%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (1,03%) menyatakan ragu – ragu, 63 responden (64,95%) menyatakan setuju, dan 27 responden (27,84%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,03. Hasil ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat memberikan manfaat terhadap rekan kerjanya. Item pekerjaan yang dilakukan memberikan manfaat terhadap perusahaan sebanyak sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 49 responden (50,52%) menyatakan setuju, dan 42 responden (43,30%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,19. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Item karyawan memiliki kebebasan dalam mengatur

pekerjaan yang dilakukan sebanyak sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden (3,09%) menyatakan tidak setuju, 4 responden (4,12%) menyatakan ragu – ragu, 78 responden (80,41%) menyatakan setuju, dan 8 responden menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 3,81. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan mengetahui bahwa dirinya memiliki kebebasan dalam mengatur pekerjaannya. Item karyawan memiliki kebebasan dalam memberikan pendapat atas pekerjaan yang dilakukan sebanyak sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 73 responden (75,26%) menyatakan setuju, dan 18 responden (18,56%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 3,94. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa dirinya memiliki kebebasan berpendapat saat bekerja.

Item karyawan diberikan tanggungjawab terhadap pekerjaan yang lebih sulit sebanyak sebanyak 1 responden (1,03%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 72 responden (74,23%) menyatakan setuju, dan 19 responden (19,59%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 3,96. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan diberikan tanggungjawab atas pekerjaan yang lebih sulit daripada pekerjaan yang biasa dilakukan. Item karyawan mendapat pengetahuan dari pekerjaan yang dijalani sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 54 responden (55,67%) menyatakan setuju, 37 responden (38,14%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,13. Hasil ini

menunjukkan bahwa karyawan merasa mendapatkan pengetahuan dari pekerjaan yang dilakukan. Item karyawan mendapat informasi oleh atasan mengenai hasil kerja sebanyak responden sebanyak 1 responden (1,03%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (1,03%) menyatakan ragu – ragu, 61 responden (62,89%) menyatakan setuju, dan 29 responden (29,90%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,05. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa diberikan informasi mengenai hasil kerja oleh atasannya.

Item karyawan mendapat informasi oleh atasan mengenai masukan untuk peningkatan hasil kerja sebanyak sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 59 responden (60,82%) menyatakan setuju, dan 32 responden (32,99%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,08 . Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa mendapatkan informasi atas masukan dari atasan guna meningkatkan pekerjaannya. Hasil *grand mean* variabel Karakteristik Pekerjaan diperoleh hasil sebesar 4,05. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan berada dalam kategori baik.

c. Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Distribusi jawaban responden variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada Tabel 13 berikut:

Tabel 13 Penilaian Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Pertanyaan	SEBARAN SKOR										MEAN
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Z.1.1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	48	49.48	43	44.33	4.20
Z.1.2	0	0.00	0	0.00	0	0.00	39	40.21	52	53.61	4.29
Z.2.1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	55	56.70	36	37.11	4.12
Z.2.2	0	0.00	0	0.00	0	0.00	54	55.67	37	38.14	4.13
Z.2.3	0	0.00	0	0.00	0	0.00	54	55.67	37	38.14	4.13
Z.3.1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	43	44.33	48	49.48	4.25
Z.3.2	0	0.00	0	0.00	0	0.00	48	49.48	43	44.33	4.20
Motivasi Kerja Karyawan											4.19

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Keterangan:

Z.1.1= Terpenuhinya kebutuhan fisik atau fisiologis seperti makan, minum, pakaian, tempat berlindung, dan gaji

Z.1.2= Karyawan mendapat perlindungan yang terjamin mengenai keamanan, kesehatan, dan keselamatan kerja

Z.2.1= Interaksi sosial di lingkungan kerja yang baik

Z.2.2= Memiliki kesempatan bertemu dengan berbagai karyawan

Z.2.3= Karyawan merasa keberadaannya diterima dengan baik oleh karyawan lain

Z.3.1= Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan potensi diri

Z.3.2= Perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan

Berdasarkan tabel distribusi diatas menunjukkan variabel motivasi kerja karyawan dalam item terpenuhinya kebutuhan fisik atau fisiologis seperti makan, minum, pakaian, tempat berlindung, dan gaji sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 48 responden (49,48%) menyatakan setuju, dan 43 responden (44,33%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,20. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa kebutuhan fisik atau fisiologis seperti makan, minum, pakaian, tempat berlindung, dan gajitelah terpenuhi. Item karyawan mendapat perlindungan yang terjamin mengenai

keamanan, kesehatan dan keselamatan kerja sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 39 responden (40,21%) menyatakan setuju, dan 52 responden (53,61%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,29. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa mendapatkan perlindungan yang terjamin saat melaksanakan pekerjaannya.

Item interaksi sosial di lingkungan kerja yang baik sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 55 responden (56,70%) menyatakan setuju, dan 36 responden (37,11%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,12. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa didalam lingkungan kerjanya dapat berinteraksi sosial dengan baik. Item karyawan memiliki kesempatan bertemu dengan berbagai karyawan sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 54 responden (55,67%) menyatakan setuju, dan 37 responden (38,14%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,13. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa dirinya memiliki kesempatan bertemu dengan berbagai karyawan yang ada di perusahaan. Item karyawan merasa keberadaannya diterima dengan baik oleh karyawan lain sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 54 responden (55,67%) menyatakan setuju, dan 37 responden (38,14%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,13. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas

karyawan merasakan keberadaannya diterima baik oleh karyawan lain. Item perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan potensi diri sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 43 responden (44,33%) menyatakan setuju, dan 48 responden (49,48%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,25. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa dirinya didukung oleh perusahaan untuk mengembangkan potensinya.

Item perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu 48 responden (49,48%) menyatakan setuju, dan 43 responden (44,33%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,20. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja yang telah dilakukan dengan baik. Hasil *grand mean* variabel Motivasi Kerja Karyawan diperoleh hasil sebesar 4,19. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja Karyawan berada dalam kategori baik.

d. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Distribusi jawaban responden variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 14 berikut:

Tabel 14 Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	SEBARAN SKOR										MEAN
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y.1.1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	67	69.07	30	30.93	4.31
Y.1.2	0	0.00	0	0.00	3	3.09	75	77.32	19	19.59	4.16
Y.2.1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	61	62.89	36	37.11	4.37
Y.2.2	0	0.00	0	0.00	0	0.00	69	71.13	28	28.87	4.29
Y.2.3	0	0.00	0	0.00	0	0.00	54	55.67	43	44.33	4.44
Y.3.1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	63	64.95	34	35.05	4.35
Y.3.2	0	0.00	0	0.00	0	0.00	47	48.45	50	51.55	4.52
Kinerja Karyawan											4.35

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Keterangan:

Y.1.1= Jumlah hasil kerja yang dapat terselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan

Y.1.2= Mampu meningkatkan hasil kerja diatas standar pekerjaan

Y.2.1= Mutu Pekerjaan yang dihasilkan baik

Y.2.2= Rendahnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan

Y.2.3= Kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan

Y.3.1= Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan

Y.3.2= Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat

Berdasarkan tabel distribusi diatas menunjukkan variabel kinerja karyawan dalam item jumlah hasil kerja yang dapat terselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 67 responden (69,07%) menyatakan setuju, dan 30 responden (30,93%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,31. Hasil ini

menunjukkan bahwa karyawan merasa dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Item mampu meningkatkan hasil kerja diatas standar pekerjaan sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (3,09%) menyatakan ragu – ragu, 75 responden (77,32%) menyatakan setuju, dan 19 responden (19,59%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,16. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan dapat meningkatkan hasil kerja diatas standar pekerjaan yang telah ditentukan. Item mutu pekerjaan yang dihasilkan baik sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 61 responden (62,89,%) menyatakan setuju, dan 36 responden (37,11%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,37. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa dirinya dapat menghasilkan mutu pekerjaan yang baik.

Item rendahnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 69 responden (71,13%) menyatakan setuju, dan 28 responden (28,87) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,29. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan tingkat kesalahan yang rendah. Item kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan disebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 54 responden (55,67%) menyatakan setuju, dan 43 responden (44,33) menyatakan sangat setuju,

dengan nilai *mean* sebesar 4,44. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa dirinya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Item Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 63 responden (64,95%) menyatakan setuju, dan 34 responden (35,05) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,35. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa dirinya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan. Item ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat sebanyak 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan ragu – ragu, 47 responden (48,45%) menyatakan setuju, dan 50 responden (51,55) menyatakan sangat setuju, dengan nilai *mean* sebesar 4,52. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa dirinya dapat melakukan pekerjaan dengan ketepatan waktu yang meningkat. Hasil *grand mean* variabel Kinerja Karyawan diperoleh hasil sebesar 4,35. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan berada dalam kategori sangat baik.

2. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur path (*Path Analysis*) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara langsung maupun tidak langsung masing – masing variabel yang diteliti. Hasil perhitungan analisis jalur sebagai berikut:

a. Koefisien Jalur Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Koefisien Jalur pertama dalam penelitian ini yaitu mengenai analisis pengaruh Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 15 Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H_1 : Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Jalur Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Independent Variable	Dependent Variable	Standardized Coefficients Beta (β)	T	Sig	Ket
Karakteristik Individu	Motivasi Kerja Karyawan	0,246	2,337	0,022	Signifikan
RSquare = 0,586 N = 97					

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 15 menunjukkan koefisien Beta sebesar 0,246 dengan nilai t sebesar 2,337 dan nilai signifikansi sebesar 0,022 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,022 < \alpha = 0,05$). Maka keputusannya adalah H_1 diterima. Hal tersebut berarti hipotesis yang menyatakan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan diterima.

b. Koefisien Jalur Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Koefisien Jalur kedua dalam penelitian ini yaitu mengenai analisis pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 16 Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H₂: Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Jalur Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Independent Variable	Dependent Variable	Standardized Coefficients Beta (β)	T	Sig	Ket
Karakteristik Pekerjaan	Motivasi Kerja Karyawan	0,559	5,319	0,000	Signifikan
RSquare = 0,586 N = 97					

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 16 menunjukkan koefisien Beta sebesar 0,559 dengan nilai t sebesar 5,319 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,000 < \alpha = 0,05$). Maka keputusannya adalah H₂ diterima. Hal tersebut berarti hipotesis yang menyatakan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan diterima

c. Koefisien Jalur Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien Jalur ketiga dalam penelitian ini yaitu mengenai analisis pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 17 Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H₃ : Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 17 Hasil Uji Koefisien Jalur Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Independent Variable	Dependent Variable	Standardized Coefficients Beta (β)	t	Sig	Ket
Motivasi Kerja Karyawan	Kinerja Karyawan	0,368	4,685	0,000	Signifikan
RSquare = 0,762 N = 97					

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 17 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,368 menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t sebesar 4,685 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,000 < \alpha = 0,05$). Maka keputusannya adalah H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima

d. Koefisien Jalur Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien Jalur keempat dalam penelitian ini yaitu mengenai analisis pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 18 Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H_4 : Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 18 Hasil Uji Koefisien Jalur Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Independent Variable	Dependent Variable	Standardized Coefficients Beta (β)	T	Sig	Ket
Karakteristik Individu	Kinerja Karyawan	0,232	2,810	0,006	Signifikan
RSquare = 0,762 N = 97					

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 18 menunjukkan nilai koefisien Beta sebesar 0,232 dengan nilai t sebesar 2,810 dan nilai signifikansi sebesar 0,006 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,006 < \alpha = 0,05$). Maka keputusannya adalah H_4 diterima. Hal tersebut berarti hipotesis yang menyatakan Karakteristik Individu berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

e. Koefisien Jalur Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien Jalur kelima dalam penelitian ini yaitu mengenai analisis pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 19 Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah:

H_5 : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 19 Hasil Uji Koefisien Jalur Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Independent Variable	Dependent Variable	Standardized Coefficients Beta (β)	t	Sig	Ket
Karakteristik Pekerjaan	Kinerja Karyawan	0,359	3,933	0,000	Signifikan
RSquare = 0,762 N = 97					

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Tabel 19 menunjukkan koefisien Beta sebesar 0,359 dengan nilai t sebesar 3,933 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,000 < \alpha = 0,05$) Maka keputusannya adalah H_5 diterima. Hal tersebut berarti hipotesis yang menyatakan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

f. Koefisien Jalur Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan

Tabel 20 Hasil Uji Koefisien Jalur Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan

Jalur	Langsung	Tidak Langsung	Total	Ket
$X_1 \rightarrow Y$ (melalui Z)	0,232	$0,246 \times 0,368 = 0,091$	0,323	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$ (melalui Z)	0,359	$0,559 \times 0,368 = 0,206$	0,565	Signifikan
$Z \rightarrow Y$	0,368	-	0,368	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa pada hubungan Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan terdapat Motivasi Kerja Karyawan sebagai variabel mediator.

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,232 (P_{YX_1}), Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,359 (P_{YX_2}) dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,368 (P_{YZ}).

2. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung Karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan sebesar 0,091 dengan perhitungan:

$$\begin{aligned} IE &= (P_{YX_1})(P_{YZ}) \\ &= (0,246)(0,368) \\ &= 0,091 \end{aligned}$$

Pengaruh tidak langsung Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan sebesar 0,206 dengan perhitungan:

$$\begin{aligned} IE &= (P_{YX_2})(P_{YZ}) \\ &= (0,559)(0,368) \\ &= 0,206 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung Karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan sebesar 0,091 dan Pengaruh tidak langsung Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan sebesar

0,206. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel Motivasi Kerja Karyawan memiliki pengaruh positif.

3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Total pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan dengan rumus (DE + IE):

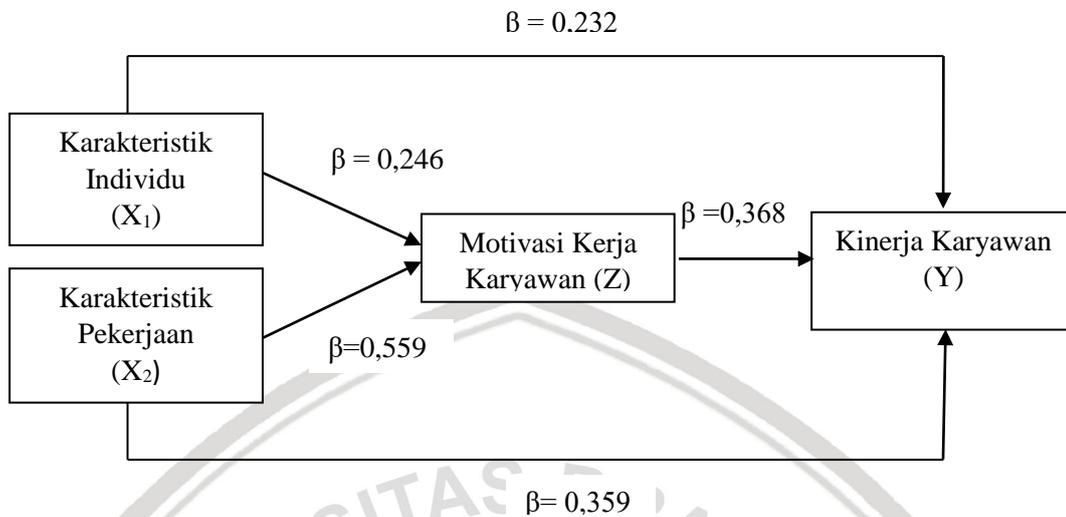
$$\begin{aligned} TE &= (DE + IE) \\ &= (0,232+0,091) \\ &= 0,323 \end{aligned}$$

Total pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan dengan rumus (DE) + IE):

$$\begin{aligned} TE &= (DE) + IE) \\ &= (0,359+0,206) \\ &= 0,565 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas menunjukkan bahwa pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan sebesar 0,323 dan pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan sebesar 0,565. Nilai tersebut menunjukkan positif, jika variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan semakin baik maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat sehingga dapat mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

g. Hubungan Antar Variabel



Gambar 7 Diagram Hasil Analisis Jalur Variabel Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan pada penelitian ini sehingga menghasilkan koefisien jalur antar variabel yang dijelaskan pada gambar 4.3 diatas bahwa Koefisien variabel Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja Karyawan sebesar 0,246. Koefisien variabel Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan sebesar 0,559. Koefisien variabel Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,368. Koefisien variabel Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,232. Dan Koefisien variabel Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,359.

Diagram hasil analisis jalur pada gambar 7 mempunyai persamaan sebagai berikut:

a. Sub Struktur I : $Z = 0,246 X_1 + 0,559 X_2$



b. Sub Struktur II : $Y = 0,232 X_1 + 0,359 X_2 + 0,368 Z$

h. Ketetapan Model

Ketetapan model hipotesis dari data penelitian ini diukur dari hubungan koefisien determinasi (R^2) pada kedua persamaan. Hasil model sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2_{\text{model}} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\ &= 1 - (1 - 0,589) (1 - 0,762) \\ &= 1 - (0,414) (0,238) \\ &= 1 - 0,099 \\ &= 0,901 \text{ atau } 90,1\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketetapan model sebesar 0,901 atau 90,1% yang artinya menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari keempat variabel yang diteliti adalah sebesar 90,1%. Sedangkan sisanya sebesar 9,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Gambaran Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Kerja Karyawan, dan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan mendapatkan data primer melalui kuisisioner yang telah diberikan kepada 97 karyawan PT Petrokimia Gresik. Hasil *mean* Karakteristik Individu (kemampuan, sikap, minat, dan kebutuhan) sebesar 4,13 dapat dikategorikan baik. Jawaban responden tertinggi yaitu terletak pada item karyawan memiliki kebutuhan pangan yang harus dipenuhi ($X_{1.4.1}$) dengan skor 4,28. Sedangkan jawaban responden terendah yaitu terletak pada item karyawan memiliki kebutuhan harga diri ($X_{1.4.2}$) dengan skor 4,00.

Hasil *mean* Karakteristik Pekerjaan (keragaman ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik) pada PT Petrokimia Gresik sebesar 4,05 dapat dikategorikan baik. Jawaban responden tertinggi yaitu terletak pada item karyawan harus memiliki ketrampilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan ($X_{2.1.1}$) dengan skor 4,22. Sedangkan jawaban responden terendah yaitu terletak pada item karyawan memiliki kebebasan dalam mengatur pekerjaan yang dilakukan ($X_{2.4.1}$) dengan skor 3,81. Hasil *mean* Motivasi Kerja Karyawan (eksistensi, afiliasi, dan pertumbuhan) pada PT Petrokimia Gresik sebesar 4,19 dapat dikategorikan baik. Jawaban responden tertinggi yaitu terletak pada item karyawan mendapat perlindungan yang terjamin mengenai keamanan, kesehatan, dan keselamatan kerja ($Z_{1.2}$) dengan skor 4,29. Sedangkan jawaban responden

terendah yaitu terletak pada item interaksi sosial di lingkungan kerja yang baik (Z_{2.1}) dengan skor 4,12. Hasil *mean* Kinerja Karyawan (kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu) PT Petrokimia Gresik sebesar 4,35 dapat dikategorikan sangat baik. Jawaban responden tertinggi yaitu terletak pada item ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat (Y_{3.2}) dengan skor 4,52. Sedangkan jawaban respnden terendah yaitu terletak pada item mampu meningkatkan hasil kerja diatas standar pekerjaan (Y_{1.2}) dengan skor 4,16. Berdasarkan deskripsi diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Kerja Karyawan, dan Kinerja Karyawan pada PT Petrokimia Gresik dikategorikan baik.

2. Pengaruh Karakteristik Individu (X₁) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z)

Karakteristik Individu (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z). Hasil tersebut didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai koefisien Beta sebesar 0,246, dengan nilai t sebesar 2,337, dan nilai sig sebesar 0,022 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,022 < \alpha = 0,05$). Disaat karyawan merasa memiliki kemampuan dan minat yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalani, sikap yang baik saat bekerja, dan memiliki kebtuhan yang harus dipenuhi maka akan semakin menciptakan motivasi kerja yang tinggi untuk bekerja secara optimal. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Stoner (1986:87), menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yang meliputi perbedaan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan,

dan karakteristik situasi pekerjaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Tivani, (2013) dan Oktafiah, (2017) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z)

Karakteristik Pekerjaan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z). Hasil tersebut didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai koefisien Beta sebesar 0,559 dengan nilai t sebesar 5,319, dan nilai sig sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,000 < \alpha = 0,05$). Karyawan yang mengetahui semua detail tugas dari pekerjaan yang dijalani, merasa dirinya mampu melaksanakan setiap pekerjaan maupun tanggungjawab yang diberikan, serta mengetahui berbagai macam hal yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaannya maka karyawan tersebut akan semakin termotivasi dan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja lebih giat karena memiliki kepercayaan diri yang tinggi atas pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat meningkatkan kualitas atas hasil kerjanya. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Stoner (1986:87-88):

Karakteristik pekerjaan atau *job characteristic* adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggungjawab, variasi tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Kiranya, pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak seperti itu.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tivani, (2013) dan Oktafiah, (2017) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi Kerja Karyawan (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai koefisien Beta sebesar 0,368 dengan nilai t sebesar 4,685 dan nilai sig sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,000 < \alpha = 0,05$). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi saat bekerja akan memicu daya dan potensi yang dimiliki karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif sehingga kinerjanya yang dihasilkan akan meningkat dan berkualitas. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2011:205), Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu – satunya faktor yang membentuk kinerja.

5. Pengaruh Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Karakteristik Individu (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai koefisien Beta sebesar 0,232 dengan nilai t sebesar 2,810 dan nilai sig sebesar 0,006 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,006 < \alpha = 0,05$) . Pengaruh langsung variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan sebesar 0,232, pengaruh

tidak langsungnya diperoleh dari $P_{YX_1} \times P_{YZ} = 0,246 \times 0,368 = 0,091$, dan nilai total pengaruh sebesar $0,232 + 0,091 = 0,323$. Nilai tersebut berarti bahwa pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan mengalami peningkatan yang awalnya sebesar 0,232 kemudian ditambah dengan jalur motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,091, didapatkan total sebesar 0,323. Sehingga dapat disimpulkan dengan adanya variabel motivasi kerja karyawan maka pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan semakin tinggi dan merupakan pengaruh yang positif. Jika karyawan memiliki kemampuan, sikap yang baik, minat yang tinggi terhadap pekerjaannya, dan memiliki kebutuhan yang wajib dipenuhi maka karyawan akan memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja keras sehingga kinerjanya juga akan semakin meningkat sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Didukung dengan pendapat Ardana dkk (2009:31), yang mengatakan apabila faktor - faktor didalam pekerjaan cocok dengan karakteristik individu, maka karyawan tersebut cenderung untuk termotivasi menjalankan tugas yang diberikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kasih, (2013).

6. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Karakteristik Pekerjaan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil tersebut didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan yang menunjukkan nilai koefisien Beta sebesar 0,359 dengan nilai t sebesar 3,933 dan nilai sig sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05 ($0,000 < \alpha = 0,05$). Pengaruh langsung

variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,359, pengaruh tidak langsungnya diperoleh dari $P_{yx_2} \times P_{yz} = 0,559 \times 0,368 = 0,206$, dan nilai total pengaruh sebesar $0,359 + 0,206 = 0,565$. Nilai tersebut berarti bahwa pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan mengalami peningkatan yang awalnya sebesar 0,359 kemudian ditambah dengan jalur motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,206, didapatkan total sebesar 0,565. Sehingga dapat disimpulkan dengan adanya variabel motivasi kerja karyawan maka pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan semakin tinggi dan merupakan pengaruh yang positif. Saat tingkat kesesuaian karyawan yang memahami tentang karakteristik pekerjaan yang dijalani semakin baik maka akan berdampak positif juga terhadap motivasi kerja yang dimiliki. Karyawan yang mengetahui semua detail tugas dari pekerjaan yang dijalani, merasa dirinya mampu melaksanakan setiap pekerjaan maupun tanggungjawab yang diberikan, serta mengetahui berbagai macam hal yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaannya maka akan semakin memiliki kepercayaan diri yang tinggi atas pekerjaan yang dilakukan dan memicu dorongan yang kuat untuk bekerja keras sehingga kinerjanya dapat meningkat. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2010:119-120), Karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi kinerja, seperti keragaman ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kasih, (2013).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian telah dilakukan mengenai Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan Studi pada Karyawan PT Petrokimia Gresik, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa karakteristik individu yang dimiliki karyawan PT Petrokimia menunjukkan hasil yang baik. Dapat diartikan bahwa kemampuan, sikap, minat, dan kebutuhan yang dimiliki oleh karyawan berpengaruh tinggi terhadap motivasi yang dibutuhkan untuk bekerja dengan lebih baik. Selain memiliki karakteristik individu, karyawan merasa dirinya mampu melaksanakan pekerjaan dan mengetahui berbagai macam hal yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaannya. Karyawan juga mendapat dukungan dari PT Petrokimia Gresik seperti kompensasi maupun perlindungan saat bekerja yang semakin menumbuhkan motivasi yang kuat untuk bekerja keras dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Sehingga dapat dilihat bahwa PT Petrokimia Gresik merupakan perusahaan yang maju dan memiliki banyak sumber daya manusia yang berkualitas.

2. Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z) menunjukkan nilai signifikansi 0,022 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05. Maka keputusannya adalah H_1 diterima. Hal tersebut berarti hipotesis yang menyatakan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan diterima.
3. Karakteristik Pekerjaan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05. Maka keputusannya adalah H_2 diterima. Hal tersebut berarti hipotesis yang menyatakan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan diterima.
4. Motivasi Kerja Karyawan (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05. Maka keputusannya adalah H_3 diterima. Hal tersebut berarti hipotesis yang menyatakan Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.
5. Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,006 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05. Maka keputusannya adalah H_4 diterima. Hal tersebut berarti hipotesis yang

menyatakan Karakteristik Individu berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

6. Karakteristik Pekerjaan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05. Maka keputusannya adalah H_5 diterima, berarti hipotesis yang menyatakan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Petrokimia Gresik

Saran yang dapat diberikan bagi PT Petrokimia Gresik adalah sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan nilai rendah pada item karyawan mampu mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan, sehingga perusahaan perlu lebih mengembangkan dan memahami karakteristik individu karyawan mengenai kemampuannya yaitu dalam hal pengetahuan dan ketrampilan sehingga karyawan dapat mengerjakan semua pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Nilai rendah juga terletak pada item karyawan memiliki keinginan untuk bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki, sehingga perusahaan perlu menggali lebih dalam keahlian karyawan dapat dilakukan dengan pelatihan atau transfer pengetahuan serta menumbuhkan minat karyawannya dengan menempatkan

pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki sehingga karyawan semakin memiliki motivasi tinggi untuk bekerja dan menghasilkan kinerja terbaiknya.

Hasil penelitian juga menunjukkan nilai rendah pada item mampu meningkatkan hasil kerja di atas standar pekerjaan dan rendahnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan, sehingga perusahaan diharapkan lebih memerhatikan pekerjaan yang dilakukan apakah karyawan mengetahui dan telah mengerjakan setiap detail tugas yang diberikan sesuai dengan ketentuan perusahaan sehingga dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi saat bekerja dan dapat meningkatkan hasil kerjanya, agar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan. Saran terakhir yang dapat diberikan adalah perusahaan perlu lebih meningkatkan dukungan untuk mengembangkan potensi karyawannya, memberikan kompensasi dan tunjangan yang sesuai, serta perlindungan yang terjamin saat melakukan pekerjaan agar karyawan semakin terpacu untuk memberikan kontribusi terbaiknya sesuai visi misi untuk memajukan perusahaan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian judul atau masalah yang sama lebih mengembangkan lagi dan mempelajari variabel lain yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, F. M. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Anggriana, Yoshita Febri. (2010). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Tentang Persepsi Karyawan PT Bank Jatim (Persero) Malang*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya
- Ardana, K. Mujiati, N.W. dan Sriathi, A. (2009). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis. Edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Dharma, A. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ivancevich, John M. Konopaske, Robert dan Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi. Edisi Ketujuh. Jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Kasih, Prisky Amalia Cendera Kasih. (2013). *Pengaruh Karakteristik Biografis dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja (Penelitian Pada Karyawan Bagian Back Office PT Bank Mandiri (Persero) Tbk*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Manullang, L. A. (2013). *Teori Manajemen Komprehensif Integralistik*. Jakarta: Salemba Empat
- Mardalis. (2014). *Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal)*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Martono, N. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Radjagrafindo Persada
- Moses, Rendi Mahardika. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan PT Inti Bara Mandiri Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 12 No. 1, Juli 2014: 1 – 5. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya
- Munawaroh. (2012). *Panduan Memahami Metodologi Penelitian*. Malang: Intimedia (Kelompok Penerbit Intrans)
- Mustafa, Z. (2013). *Mengurangi Variabel Hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Neolaka, A. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Oktafiah, Risa. (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik)*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya
- Robbins, S. P. & Mary C. (2010). *Manajemen*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga
- _____ & Timothy A. J. (2008). *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- _____ & Timothy A. J. (2015). *Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Stoner, J. A. F. (1986). *Manajemen*. Jilid 2, Edisi Kedua. Alih Bahasa Gunawan Hutahuruk. Jakarta: Erlangga
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi (Penelitian Pada Pengurus KUD Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 11, No. 1 Maret 2009:12-13. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, UPN “Veteran” Yogyakarta
- Sugito, Y. (2009). *Metodologi Penelitian (Metode Percobaan dan Penulisan Karya Ilmiah)*. Malang: UB Press
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta

- _____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Suprpto. (2008). *Model Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta
- Thoha, M. (2015). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Tivani. (2013). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan Radar Malang)*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya
- Veithzal, R. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Widanarni, Deni., Irwansyah dan Setio Utomo. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol 3, No. 1, Januari – Juni 2015:35 – 41
- Yogyanto. (2003). *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta: Andi Offset
- PT Petrokimia Gresik

LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuisisioner

KUISISIONER

“Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan”

1. Petunjuk Pengisian

a. Kepada Bapak/Ibu/Sdr. untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.

b. Berilah tanda silang (√) pada kolom yang tersedia dan pilih satu jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

c. Ada 5 (lima) alternative jawaban, yaitu:

(SS) = Sangat Setuju

(S) = Setuju

(RR) = Ragu - Ragu

(TS) = Tidak Setuju

(STS) = Sangat Tidak Setuju

2. Identitas Responden

a. Nama :

b. Jenis Kelamin :

c. Usia :

d. Tingkat Pendidikan :

e. Pekerjaan :

f. Jabatan :

g. Masa Kerja :

Berilah tanda (√) pada salah satu kolom jawaban SS, S, RR, TS, STS yang telah tersedia sesuai dengan jawaban saudara.

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
A.	Karakteristik Individu					
1.	Kemampuan					
a.	Karyawan memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan yang dilakukan					
b.	Karyawan memiliki keterampilan terhadap pekerjaan yang dilakukan					
2.	Sikap					
a.	Komponen Kognitif:					
	Karyawan merasa mampu mengerjakan setiap pekerjaan yang dilakukan					
b.	Komponen Afektif:					
	Karyawan merasa senang dan nyaman dalam melakukan pekerjaan					
c.	Komponen Perilaku:					
	Karyawan berperilaku yang sesuai saat melakukan pekerjaan					
3.	Minat					
a.	Karyawan memiliki keinginan untuk bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki					
b.	Karyawan memiliki keinginan untuk mengembangkan diri agar dapat bekerja dengan baik					
4.	Kebutuhan					
a.	Komponen Fisiologis:					
	Karyawan memiliki kebutuhan pangan yang harus dipenuhi					
b.	Komponen Psikologis:					
	Karyawan memiliki kebutuhan harga diri					
c.	Komponen Sosiologis:					
	Karyawan memiliki kebutuhan untuk berhubungan dan berinteraksi baik dengan karyawan lainnya					
B.	Karakteristik Pekerjaan					

1.	Keragaman Ketrampilan					
a.	Karyawan harus memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan					
b.	Perusahaan memiliki berbagai ragam tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilan karyawan					
2.	Identitas Tugas					
a.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang sesuai dengan ketentuan pekerjaan					
b.	Karyawan mengetahui secara detail mengenai pekerjaan yang dijalani					
3.	Signifikansi Tugas					
a.	Pekerjaan yang dilakukan memberikan manfaat terhadap karyawan lainnya					
b.	Pekerjaan yang dilakukan memberikan manfaat terhadap perusahaan					
4.	Otonomi					
a.	Karyawan memiliki kebebasan dalam mengatur pekerjaan yang dilakukan					
b.	Karyawan memiliki kebebasan dalam memberikan pendapat atas pekerjaan yang dilakukan					
c.	Karyawan diberikan tanggungjawab terhadap pekerjaan yang lebih sulit					
5.	Umpan Balik					
a.	Karyawan mendapat pengetahuan dari pekerjaan yang dijalani					
b.	Karyawan mendapat informasi oleh atasan mengenai hasil kerja					
c.	Karyawan mendapat informasi oleh atasan mengenai masukan untuk peningkatan hasil kerja					
C.	Motivasi Kerja Karyawan					
1.	Eksistensi					
a.	Terpenuhinya kebutuhan fisik atau fisiologis seperti makan, minum, pakaian, tempat berlindung, dan gaji					

b.	Karyawan mendapat perlindungan yang terjamin mengenai keamanan kondisi kerja					
2.	Afiliasi					
a.	Interaksi sosial di lingkungan kerja yang baik					
b.	Memiliki kesempatan bertemu dengan berbagai karyawan					
c.	Karyawan merasa keberadaannya diterima dengan baik oleh karyawan lain					
3.	Pertumbuhan					
a.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengembangkan potensi diri					
b.	Perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan					
D.	Kinerja Karyawan					
1.	Kuantitas Hasil Kerja					
a.	Jumlah hasil kerja yang dapat terselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
b.	Mampu meningkatkan hasil kerja diatas standar pekerjaan					
2.	Kualitas Hasil Kerja					
a.	Mutu pekerjaan yang dihasilkan baik					
b.	Rendahnya kesalahan dalam melakukan pekerjaan					
c.	Kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
3.	Ketepatan Waktu					
a.	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan					
b.	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat					

Terimakasih Sudah Berpartisipasi ☺

Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

a. Karakteristik Individu

Correlations

		Karakteristik Individu
X1.1.1	Pearson Correlation	.685
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
X1.1.2	Pearson Correlation	.792
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
X1.2.1	Pearson Correlation	.694
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
X1.2.2	Pearson Correlation	.675
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
X1.2.3	Pearson Correlation	.768
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
X1.3.1	Pearson Correlation	.538
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
X1.3.2	Pearson Correlation	.681
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
X1.4.1	Pearson Correlation	.664
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
X1.4.2	Pearson Correlation	.667
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
X1.4.3	Pearson Correlation	.725
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	97
Karakteristik Individu	Pearson Correlation	1
	N	97

b. Karakteristik Pekerjaan

Correlations

		Karakteristik Pekerjaan
X2.1.1	Pearson Correlation	.706
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
X2.1.2	Pearson Correlation	.687
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
X2.2.1	Pearson Correlation	.618
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
X2.2.2	Pearson Correlation	.735
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
X2.3.1	Pearson Correlation	.523
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
X2.3.2	Pearson Correlation	.595
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
X2.4.1	Pearson Correlation	.427
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
X2.4.2	Pearson Correlation	.648
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
X2.4.3	Pearson Correlation	.414
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
X2.5.1	Pearson Correlation	.721

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
X2.5.2	Pearson Correlation	.729
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
X2.5.3	Pearson Correlation	.736
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
Karakteristik Pekerjaan	Pearson Correlation	1
	N	97

c. Motivasi Kerja Karyawan

Correlations

		Motivasi Kerja Karyawan
Z.1.1	Pearson Correlation	.809
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
Z.1.2	Pearson Correlation	.731
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
Z.2.1	Pearson Correlation	.670
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
Z.2.2	Pearson Correlation	.710
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
Z.2.3	Pearson Correlation	.759
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
Z.3.1	Pearson Correlation	.725
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
Z.3.2	Pearson Correlation	.703
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1

Karyawan	N	97
----------	---	----

d. Kinerja Karyawan

Correlations

		Kinerja Karyawan
Y.1.1	Pearson Correlation	.761
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
Y.1.2	Pearson Correlation	.699
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
Y.2.1	Pearson Correlation	.796
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
Y.2.2	Pearson Correlation	.706
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
Y.2.3	Pearson Correlation	.719
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
Y.3.1	Pearson Correlation	.636
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
Y.3.2	Pearson Correlation	.553
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	97
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1
	N	97

2. Hasil Uji Reliabilitas

a. Karakteristik Individu

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.875	10

b. Karakteristik Pekerjaan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.862	12

c. Motivasi Kerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

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

Reliability Statistics



Cronbach's Alpha	N of Items
.854	7

d. Kinerja Karyawan

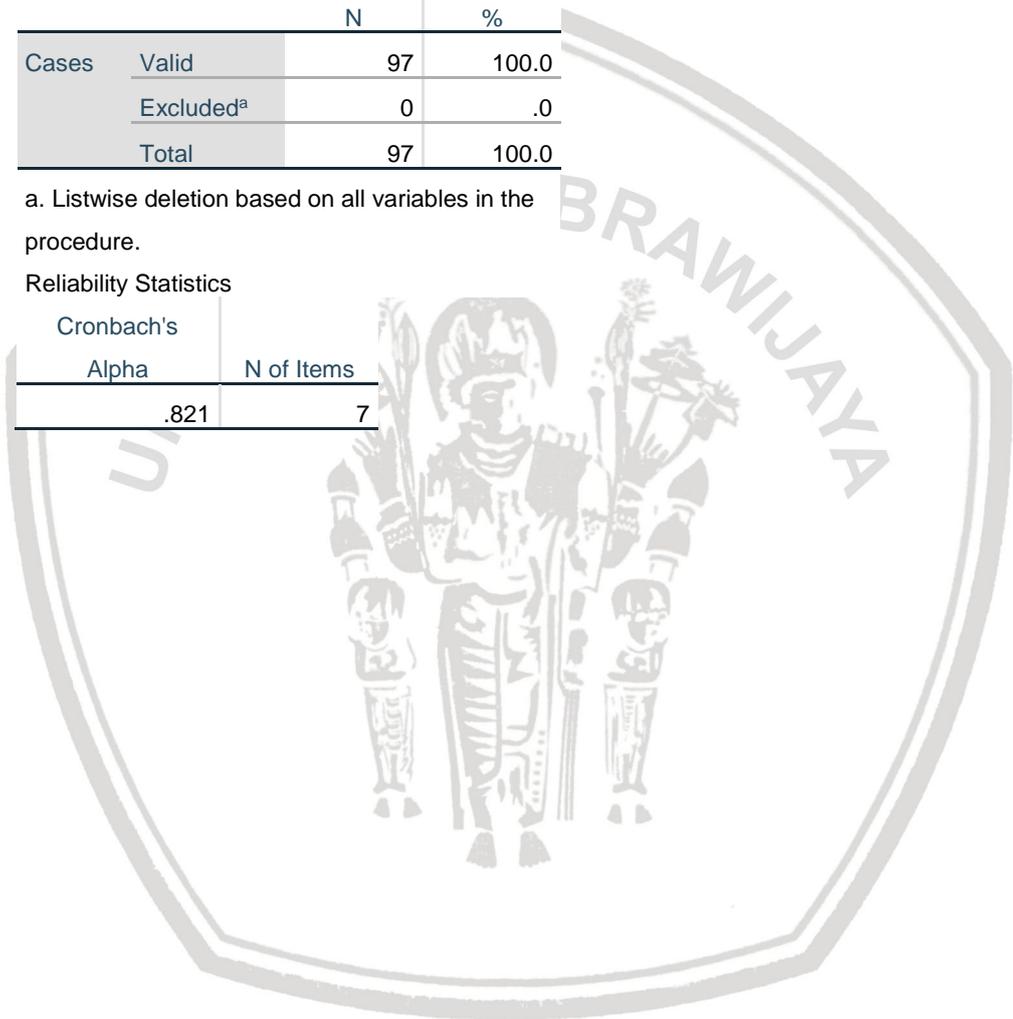
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	97	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	97	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	7



Lampiran 3 Hasil Analisis Jalur Variabel

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan\

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.586	.577	1.653

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.213	2.441		1.316	.191
	Karakteristik Individu	.176	.075	.246	2.337	.022
	Karakteristik Pekerjaan	.393	.074	.559	5.319	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja Karyawan, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.762	.754	1.149

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.389	1.712		.811	.419
	Karakteristik Individu	.151	.054	.232	2.810	.006
	Karakteristik Pekerjaan	.230	.059	.359	3.933	.000
	Motivasi Kerja Karyawan	.336	.072	.368	4.685	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 4 Tabulasi Data Responden

a. Karakteristik Individu

X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.4.3	TX1
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46

4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	43
4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	45
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48

4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42

b. Karakteristik Pekerjaan

X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	X2.4.3	X2.5.1	X2.5.2	X2.5.3	TX2
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	47
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	56
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	51
5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	53
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	51
5	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	48
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	50
4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	46
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	54
5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	56
5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	53
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	53
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	53
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	50
5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	52
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	58
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	51
5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	53
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	47
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	53
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	55
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	57
4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	56
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57
5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	57
5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	56
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	53
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	53
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	58
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	57

5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	54
5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	54
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	53
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	53
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	53
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50
5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	50
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

c. Motivasi Kerja Karyawan

Z.1.1	Z.1.2	Z.2.1	Z.2.2	Z.2.3	Z.3.1	Z.3.2	TZ
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	5	5	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	5	5	30
5	5	4	4	4	5	5	32
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	5	4	5	5	5	32
5	4	4	5	4	5	5	32
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	5	4	5	5	33
5	4	5	5	5	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	4	5	4	4	32
4	5	4	4	4	5	4	30
5	5	5	4	5	5	5	34
4	4	5	4	5	4	4	30
4	4	4	5	4	5	4	30
5	5	5	4	5	5	5	34
4	5	4	5	5	4	4	31
5	5	4	4	4	5	5	32
5	5	4	4	4	5	5	32
4	4	4	4	4	5	5	30
5	5	4	5	5	5	5	34
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	5	5	5	5	32
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	5	4	5	4	32
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	4	4	4	5	5	31
4	5	4	4	4	5	5	31
4	5	4	4	4	5	5	31
5	4	5	5	4	4	4	31
4	5	4	5	5	4	5	32
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	4	4	5	4	5	31
5	4	5	4	5	5	5	33
4	4	4	4	4	4	4	28

5	5	5	5	4	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	4	5	4	5	4	31
5	5	4	4	5	4	5	32
5	5	5	4	5	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	4	4	33
5	5	5	4	4	5	4	32
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	4	5	4	5	5	33
4	5	4	4	4	5	4	30
5	5	5	4	5	5	4	33
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	4	5	4	4	4	30
4	5	5	5	4	4	4	31
5	5	4	5	5	5	5	34
4	5	4	4	5	4	4	30
4	4	5	4	4	5	4	30
4	4	5	4	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	4	4	4	4	4	30
5	5	4	5	4	5	4	32
5	5	5	4	4	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	5	4	4	5	30
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	4	4	4	5	4	30
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35

4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	4	5	5	5	4	33
5	5	4	5	5	5	5	34
4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	4	4	5	4	4	29
5	5	4	4	4	4	4	30
5	5	4	4	4	4	4	30

d. Kinerja Karyawan

Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.2.3	Y.3.1	Y.3.2	TY
5	4	5	4	4	4	5	31
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	5	5	4	30
4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	5	5	5	5	4	32
4	4	5	4	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	4	4	5	4	30
4	5	5	4	4	4	5	31
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	4	4	4	5	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	5	5	5	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	5	29
5	4	5	5	5	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	4	4	4	5	5	30
5	5	5	4	4	5	4	32
4	4	4	4	4	4	4	28

4	4	5	4	5	4	5	31
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	4	5	4	5	31
5	4	5	5	5	5	5	34
4	4	5	4	5	5	4	31
4	4	5	4	5	4	4	30
4	4	5	4	4	4	5	30
4	4	4	4	5	5	4	30
4	4	4	4	4	4	5	29
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	5	29
5	4	5	4	5	4	5	32
4	4	4	4	4	4	4	28
5	3	4	5	5	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	5	5	4	4	30
4	3	4	4	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	4	4	5	4	4	29
5	4	5	5	5	4	5	33
5	5	5	4	5	5	5	34
5	4	5	4	5	4	5	32
5	5	4	4	5	4	5	32
5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	5	4	5	4	5	32
4	4	4	4	4	4	5	29
5	5	5	4	4	5	4	32
5	5	5	5	5	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	4	5	4	5	31
4	4	4	4	5	4	5	30
4	4	4	5	4	5	5	31
4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	4	4	4	5	4	29
4	4	4	5	5	4	5	31
4	4	4	4	4	5	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	4	4	4	5	4	29
5	5	5	4	5	5	5	34

4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	5	5	4	4	5	31
4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	4	4	5	4	5	30
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	4	5	4	5	32
5	4	4	5	4	4	5	31
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	5	5	4	5	31
4	5	5	5	5	5	5	34
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	5	4	4	29
4	4	4	5	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	5	29
5	4	4	5	5	5	5	33
4	4	4	4	4	5	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	29
4	4	5	5	5	4	5	32
4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	5	5	4	5	5	32
4	4	4	4	5	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28

Lampiran 5 Surat Keterangan Penelitian



**PETROKIMIA
GRESIK**

SURAT KETERANGAN

No : 3200/K.02.02/03/MKP/2017

Dengan ini kami menerangkan bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini :

- o Nama : *Sella Selvia A.*
- o Nomor Induk : 145030201111148
- o Program Studi : Adm. Bisnis - FIA - Universitas Brawijaya

Telah menyelesaikan Kerja Praktek di PT Petrokimia Gresik pada tanggal 01 Desember - 31 Desember 2017.

Selama kegiatan Kerja Praktek Mahasiswa tersebut tidak pernah melanggar peraturan yang berlaku dan telah melaksanakan tugasnya dengan baik.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gresik, 31 Desember 2017
PT Petrokimia Gresik



Tjaturtjitra Suhitarini, SE. MM
Manager Pengembangan SDM

PT Petrokimia Gresik
Petrokimia Gresik Building
Jln. Jenderal A. Yani - Gresik 61119 - Indonesia
P. +62 31 3982100, 3982200
F. +62 31 3981722, 3982272
E. pkg@petrokimia-gresik.com
www.petrokimia-gresik.com

Lampiran 6 Curriculum Vitae

CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI

Nama : Sella Selvia Ananda
 Tempat, Tanggal Lahir : Sidoarjo, 19 Desember 1995
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Alamat : Jalan Samarinda 1 No. 19 GKB Gresik
 Handphone : 081334199602
 Email : sellaselviaaa@gmail.com

DATA PENDIDIKAN

Tahun	Institusi
2014 – 2018	Fakultas Ilmu Administrasi
2011 – 2014	SMA Negeri 1 Manyar Gresik
2008 – 2011	SMP Negeri 3 Gresik
2002 – 2008	SD Pongangan Indah 1
2000 – 2002	TK Bakti 7 Gresik

