

repository.ub.ac.id

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi pada Karyawan PT. Three “A” Technic Candi- Sidoarjo)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**NABILLA PUTRI LISHANDY
NIM. 135030201111017**

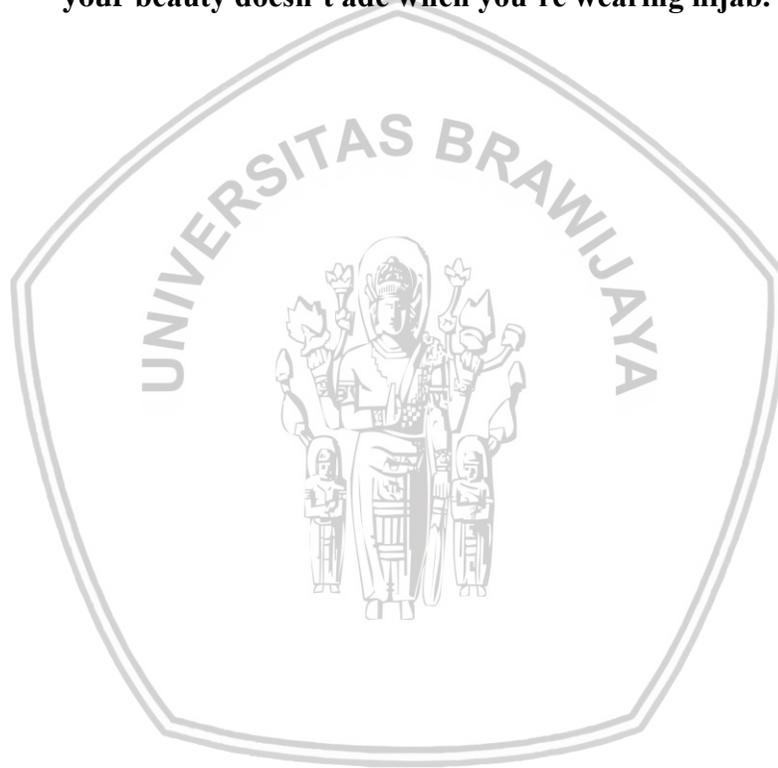


**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018**

MOTTO

“Karunia Allah yang paling lengkap adalah kehidupan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan”. Ali bin Abi Thalib.

The Sun doesn't lose its beauty when it's covered by the clouds. The same way your beauty doesn't fade when you're wearing hijab.



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening(Studi
pada Karyawan PT. Three “A” Technic Candi- Sidoarjo)

Disusun oleh : Nabilla Putri Lishandy

NIM : 13503020111017

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Administrasi Bisnis

Program Studi : Bisnis

Malang, 13 September 2018

Komisi
Pembimbing

Ketua



Drs. Heru Susilo, M.A.
NIP. 19591210 198601 1 001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan Majelis Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya pada:

Hari : Nabilla Putri Lishandy
 Tanggal : 135030201111017
 Jam : Ilmu Administrasi
 Skripsi Atas Nama : Administrasi Bisnis
 Judul : Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Three "A" Technic Candi-Sidoarjo)

dan Dinyatakan LULUS

MAJELIS PENGUJI

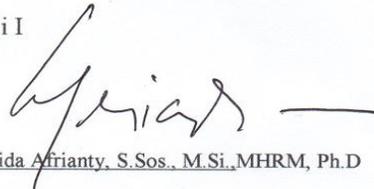
Ketua



Drs. Heru Susilo, M.A.

NIP. 19591210 198601 1 001

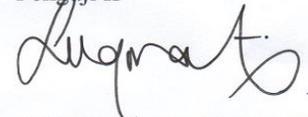
Penguji I



Tri Wulida Afrianty, S.Sos., M.Si., MHRM, Ph.D

NIP. 19760404 199903 2 001

Penguji II



Aulia Luqman Aziz, SS., S.Pd., M.Pd

NIP. 2013048607131001



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

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

Apabila ternyata di dalam naskah ini dapat dibuktikan bahwa terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S1) dibatalkan, diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU) No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70.

Malang, 13 September 2018



Nabilla Putri Lishandy
135030201111017

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

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

Apabila ternyata di dalam naskah ini dapat dibuktikan bahwa terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S1) dibatalkan, diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU) No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70.

Malang, 13 September 2018



Nabilla Putri Lishandy
135030201111017

ABSTRAK

Nabilla Putri Lishandy, 2018, Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. (Studi pada Karyawan PT Three “A” Technic Candi-Sidoarjo). Drs. Heru Susilo, M.A.

Setiap karyawan pasti mempunyai Karakteristik Individu yang berbeda didalam diri setiap karyawan dan membutuhkan motivasi kerja, karena dengan motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja para karyawan menjadi lebih terarah didalam suatu perusahaan dan karyawan menjadi lebih baik, dua diantaranya adalah Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja. Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Karakteristik Individu (X) serta variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi Kerja (Z).

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian *explanatory research*, dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *proportional random sampling*, dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *Slovin* dan didapat jumlah sampel sebanyak 62 karyawan. Sumber data diperoleh dari data primer dengan dengan menyebar kuisioner dan data sekunder dengan mendokumentasikan arsip organisasi dan pustaka tertulis sebagai referensi. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan bantuan software SPSS 24.0 untuk menganalisis data.

Hasil penelitian ini menunjukkan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja mengintervening Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan.

Saran dalam penelitian ini yaitu perusahaan lebih memperhatikan bagaimana agar karyawan mampu bertanggung jawab dalam tugasnya dan mampu berperilaku jujur dalam suatu pekerjaannya, bagaimana hubungan keserasian atasan dengan bawahan menjadi baik, dan dapat menjaga hubungan komunikasi yang baik dalam pekerjaan.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

Abstract

Nabilla Putri Lishandy, 2018, Effect of Individual Characteristics on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable (Study on Employees of PT. Three “A” Technic Candi – Sidoarjo). Drs. Heru Susilo, M.A.

Each employee must have different Individual Characteristics within each employee and requires work motivation, because with high work motivation, the performance of employees becomes more focused in a company and employees become better, two of which are Individual Characteristics and Work Motivation. This researcher aims to determine the effect of individual characteristics on employee performance with work motivation as an intervening variable. The independent variables in this study are Individual Characteristics (X) and the dependent variable are Employee Performance (Y) and Work Motivation (Z).

Type of research used is explanatory research, with quantitative approach. The sampling technique used is proportional random sampling, with the determination of the number of samples using Slovin formula and obtained the samples of 62 employees. Data sources were obtained from primary data by spreading questionnaires and secondary data by documenting archives of organizations and written libraries for reference. This study uses path analysis (Path Analysis) with SPSS 24.0 software to analyze data.

The results of this study indicate Individual Characteristics that has a significant effect on Work Motivation, Individual Characteristics have a significant effect on Employee Performance, Work Motivation and Employee Performance need to be considered.

Suggestion in this research is a company need more attention to how the employee able to be responsible in this job and be able to behave honestly in a job, how the relation of harmony of superiors with subordinate become good, and can maintain good communication relation in work.

Keywords: Individual Characteristics, Employee Performance, Work Motivation

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti kepada kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening” (Studi pada Karyawan PT. Three “A” Technic Candi – Sidoarjo). Penelitian skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya bekal ilmu pengetahuan, dorongan dan bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak, peneliti tidak mungkin dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya;
2. Bapak Dr.Drs. Mochammad Al Musadieg, MBA., selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, Ph. D selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
4. Bapak Drs. Heru Susilo, MA selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan memberikan bimbingan terhadap penelitian skripsi ini dengan sabar dan juga memberikan masukan-masukan yang bermanfaat hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

5. Kedua orang tua tercinta, papa Andi Firmanto dan mama Lis Nurhayati yang tak berhentinya semangat dan selalu mengingatkan aku disini, yang selalu menguatkan ketika mengerjakan skripsi di barengi dengan proses penyembuhan untukku. Terima kasih untuk doanya dan kasih sayang yang tiada hentinya.
6. Partner terbaik si jagoan yang berwibawa Dea Satya Putra menurutku bukan menurut orang lain yang selalu membantu dan menemani dengan ikhlas saat pengerjaan skripsi.
7. Sahabat-sahabatku Five Sholihah dan The Raid (Allatifah, Eva, Pinky, Sherina, Santo, Rolen, dan Yogi).
8. Sahabatku yang ada dirumah. Terima Kasih untuk segalanya (Azizah) yang sama-sama saling support satu sama lain dan selalu memberi semangat serta motivasinya. Peneliti menyadari semaksimal mungkin apapun usaha yang kita kerjakan dengan ikhlas dan niat untuk menyusun skripsi ini, tetap ada kekurangan. Oleh karena itu kritik, saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi kedepannya yang lebih baik dan diperlancar dengan mudah. Semoga penelitian skripsi ini bermanfaat bagi mahasiswa terutama. Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang khususnya masyarakat luas pada umumnya.

Malang, 13 September 2018

DAFTAR ISI

Halaman

MOTTO	
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kontribusi Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Empiris	9
B. Kajian Teoritis	13
1. Karakteristik Individu	13
a. Nilai	14
b. Minat	15
c. Sikap	16
d. Kebutuhan.....	16
2. Motivasi	16
a. Pengertian Motivasi Kerja	16
b. Indikator Motivasi Kerja	17
c. Tujuan Motivasi Kerja	19
d. Teori Motivasi Kerja	19
3. Kinerja Karyawan	21
a. Pengertian Kinerja Karyawan	21



b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	22
c. Pengukuran Kinerja Karyawan	23
C. Pengaruh Antar Variabel	25
1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Motivasi	25
2. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan.....	26
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	26
D. Model Konsep dan Model Hipotesis	28
1. Model Konsep	28
2. Model Hipotesis.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	30
C. Konsep, Variabel, dan Definisi Operasional	31
1. Konsep	31
2. Variabel	32
3. Definisi Operasional	33
D. Skala Pengukuran	38
E. Populasi dan Sampel Penelitian	38
1. Populasi	38
2. Sampel	39
F. Teknik Pengumpulan Data	41
1. Sumber Data	41
2. Metode Pengumpulan Data	41
G. Uji Validitas dan Reabilitas	42
1. Uji Validitas	42
2. Uji Reliabilitas	43
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	44
H. Rencana Analisa Data	46
1. Analisis Deskriptif.....	46
2. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	46
I. Uji Hipotesis.....	47
1. Uji Hipotesis (Uji t).....	47



BAB IV PEMBAHASAN

A. Gambaran Organisasi	49
1. Sejarah Organisasi.....	49
2. Visi dan Misi.....	50
3. Tujuan Organisasi	51
4. Bagan Organisasi	51
5. Lokasi Organisasi.....	55
6. Sistem Manajemen Organisasi.....	56
a. Manajemen Ketenagakerjaan	56
1) Jumlah Karyawan.....	57
2) Pengaturan Jam Kerja	57
3) Sistem Gaji.....	57
4) Fasilitas Kerja.....	57
b. Manajemen Produksi.....	57
1) Alur Produksi	58
2) Hasil Produksi.....	58
3) Kualitas Produksi	60
c. Manajemen Sarana dan Prasarana.....	60
B. Gambaran Umum Responden	60
1. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Usia Responden.....	62
2. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja Responden.....	63
3. Gambaran Responden Berdasarkan Gaji Perbulan dengan Pendidikan Terakhir.....	63
C. Analisa Data.....	64
1. Hasil Analisis Deskriptif.....	64
a. Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Individu Karyawan	65
b. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	70
c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	75
2. Hasil Analisis Jalur	79
a. Koefisien Jalur Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja.....	79
b. Koefisien Jalur Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan	80
c. Koefisien Jalur Motivasi Kerja terhadap Kinerja	

Karyawan	81
d. Koefisien Jalur Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja	82
e. Hubungan antar jalur.....	83
D. Pembahasan Hasil Penelitian	84
1. Karakteristik Individu , Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan	
a. Gambaran Karakteristik Individu.....	84
b. Gambaran Motivasi Kerja.....	84
c. Gambaran Kinerja Karyawan.....	85
2. Pengaruh Karakteristik Individu (X) terhadap Motivasi Kerja(Z).....	85
3. Pengaruh Karakteristik Individu (X) terhadap Kinerja Karyawan(Y).....	86
4. Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	87
5. Pengaruh Karakteristik Individu (X) terhadap Kinerja Karyawan(Y) melalui Motivasi Kerja(Z).....	88
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	90
B. Saran.....	91
 E. DAFTAR PUSTAKA	 92

DAFTAR TABEL

Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3.1 Variabel, Indikator, Item, Skala dan Sumber	36
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	38
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan pada PT. Three “A” Technic Candi Sidoarjo	39
Tabel 3.4 Pembagian Jumlah Sampel	40
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan	56
Tabel 4.2 Pendidikan terakhir berdasarkan Usia responden.....	61
Tabel 4.3 Pendidikan terakhir berdasarkan Masa Kerja responden	62
Tabel 4.4 Gaji perbulan dengan pendidikan terakhir	63
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi rata-rata skor jawaban	65
Tabel 4.6 Distribusi frekuensi variabel Karyawan Individu Kinerja.....	65
Tabel 4.7 Distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja.....	70
Tabel 4.8 Distribusi frekuensi variabel Kinerja Karyawan	75
Tabel 4.9 Hasil Koefisien Jalur Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja	79
Tabel 4.10 Hasil Koefisien Jalur Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan	80
Tabel 4.11 Rekapitulasi Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total	83



DAFTAR GAMBAR

Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Model Hipotesis Penelitian	28
Gambar 3.1 Diagram Jalur Karakteristik Individu terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan	47
Gambar 4.1 Bagan Organisasi.....	51
Gambar 4.2 Alur Produksi.....	59
Gambar 4.3 Diagram Model Jalur Variabel Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan	83



DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1.	Kuisisioner Penelitian.....	96
2.	Tabulasi Jawaban Responden.....	101
3.	Frekuensi Jawaban Responden.....	108
4.	Surat Telah Melakukan Penelitian.....	124
5.	<i>Curriculume Vitae</i>	125



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia bisnis kini semakin lama tingkat persaingannya semakin ketat. Sehingga setiap perusahaan akan selalu dituntut untuk mengelola perusahaan sebaik mungkin agar tetap mampu bersaing dengan perusahaan lain. Hal tersebut tidak lepas dengan tuntutan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Suatu perusahaan ditantang untuk mengelola sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya, karena keberhasilan suatu perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sebaik mungkin. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam kontribusi mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan fungsi yang bermanfaat positif bagi perusahaan, Sehingga suatu perusahaan perlu mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia seoptimal mungkin. Dalam tingkat mencapai tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing juga tergantung pada baik dan buruknya program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Mangkunegara (2008:179) menyatakan bahwa “Perusahaan menilai bahwa karyawan tersebut bekerja dengan maksimal atau tidak, perusahaan membuat suatu target pencapaian yang harus diselesaikan oleh karyawan tersebut. Inilah yang disebut dengan tuntutan kerja. Dari tuntutan kerja ini, perusahaan mengharapkan suatu hasil maksimal dari para karyawan sehingga perusahaan

dapat mencapai tujuannya dengan baik. Namun, tidak jarang justru tuntutan kerja ini menimbulkan ketegangan bagi karyawan secara fisiologis maupun psikologis dan hal ini memberikan dampak terhadap perubahan karakteristik individu karyawan dalam bekerja". Tanpa adanya peran manusia, organisasi pun juga tidak berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tentunya tujuan organisasi akan mudah tercapai apabila didorong dengan peningkatan potensi sumber daya manusia. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah karakteristik individu, di mana karakteristik individu memiliki peran yang amat penting dalam peningkatan prestasi kerja.

Stoner (1986:87) menyatakan bahwa karakteristik individu yaitu minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang dalam situasi kerja. Sehingga dapat diketahui bahwa masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Nilai-nilai dari setiap individu yang berbeda-beda harus diketahui oleh perusahaan agar dapat digunakan untuk menilai karyawan yang berpotensi dan bisa menetapkan nilai-nilai mereka segaris dengan nilai dominan dari organisasi. Karakteristik individu yang beranekaragam menyebabkan kemampuan yang berbeda pula.

Selain karakteristik individu, salah satu cara agar sumber daya manusia mau bekerja dengan maksimal yaitu dengan memberi dorongan berupa motivasi. Menurut Hasibuan (2014:219), motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencari kepuasan. Tujuan memotivasi karyawan untuk menciptakan semangat kerja dan

meningkatkan produktivitas. Motivasi mampu merubah sikap seseorang, dari yang tidak suka menjadi suka. Sardirman (2011:75) menyatakan motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka ini.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan mengerti apa yang dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa ada tekanan dan mampu memberikan hasil yang terbaik. Pemberian dorongan berupa motivasi dari atasan kepada bawahan yang dilakukan secara terus menerus dapat menciptakan hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Karyawan yang diberikan dorongan akan merasa diperhatikan, dihargai, dan merasa dilibatkan dalam kegiatan organisasi dalam kinerja karyawan yang dilakukan disuatu perusahaan. Motivasi kerja terhadap karyawan merupakan dasar atau arah perilaku seorang karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan.

Hasibuan (2002:105) menyatakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menyadari pentingnya kinerja karyawan, maka di dalam perkembangan ilmu manajemen ada banyak catatan yang membuktikan bahwa kinerja menjadi fokus kajian yang menarik untuk dikaji terutama apabila dikaitkan dengan kinerja dan motivasi karyawan di perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberi dukungan atau motivasi sehingga karyawan dapat terdorong untuk bekerja secara maksimal di perusahaan. Motivasi

kerja terhadap karyawan merupakan dasar atau arah perilaku seseorang karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan. Motivasi terhadap karyawan juga terkait dengan kemampuan pada pemilik perusahaan untuk mempengaruhi tindakan karyawan dalam mengikuti segala bentuk tindakan yang diharapkan oleh pemilik perusahaan. Kenyataan tersebut menjadi dukungan atas usaha untuk menganalisis faktor-faktor yang mendorong seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan. “Melalui analisis terhadap motivasi kerja para karyawan tersebut maka dapat diketahui secara seksama mengenai berbagai perilaku karyawan yang mempengaruhi motivasi serta dukungan yang telah diberikan oleh perusahaan” (Rivai, 2008:516).

Motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan efektifitas kinerja karyawan sehingga karyawan terdorong untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki. Salah satu teori yang terkait dengan usaha untuk memotivasi para karyawan agar memiliki keinginan untuk bekerja secara maksimal di perusahaan yaitu dua teori motivasi Herzberg, Dalam teori ini, menurut Hasibuan (2003:108), dinyatakan bahwa : “Faktor motivator (*motivation factor*) adalah faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna adalah karyawan yang bekerja dengan perasaan sepenuhnya dalam melakukan suatu pekerjaan”. Faktor motivator atau pemuas, terdiri dari : pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibilities*), prestasi (*achievement*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) dan pengembangan (*advancement*).

Pemberian motivasi yang baik akan menimbulkan semangat bagi para karyawan, yang kemudian akan meningkatkan kinerja masing-masing karyawan. Jadi, dapat disebutkan bahwa motivasi menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas. Kinerja yang baik dari setiap karyawan akan membuat prestasinya dalam perusahaan meningkat. Kinerja merupakan suatu hasil yang dihasilkan seseorang berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

PT. Three “A” Technic Candi-Sidoarjo merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang bisnis konstruksi, perdagangan, pekerjaan fabrikasi dan bisnis lain yang berhubungan dengan lapangan industri. Sumber daya manusia yang ada memiliki karakter, kehandalan dan kompeten berdasarkan visi dan misinya. Karakter dan kinerja sumber daya manusia merupakan sebagai salah satu kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi yang harus dimiliki PT Three “A” Technic Candi - Sidoarjo.

Pengelolaan sumber daya manusia dengan melihat karakteristik individunya penting untuk dilakukan. Hal ini agar proses tersebut menghasilkan karyawan yang berkarakter untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan karakter yang benar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang diperoleh melalui motivasi tinggi yang didapat dari atasan maupun dari diri masing-masing karyawan. Melalui penilaian kinerja seseorang atasan dapat mengetahui hasil kerja dari bawahannya, sehingga apabila terdapat kesalahan mulai dari tingkat ringan, sedang dan berat dapat segera diketahui dan diperbaiki.

Peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh karakteristik individu yang mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki karakteristik individu berdasarkan nilai, sikap, minat dan kebutuhan yang kuat mampu meningkatkan motivasi kerja terhadap karyawan tersebut, pernyataan ini didukung dengan penelitian dari Riefka Ghezanda (2013) yang hasilnya membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Karakteristik individu karyawan yang berjalan dengan baik juga akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, dalam penelitian ini menguji bagaimana pengaruh karakteristik individu mampu meningkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu karyawan di perusahaan ini, pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian dari Ratna Handayani (2016) yang hasilnya bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi juga akan mampu meningkatkan kinerja terhadap perusahaan tersebut. Berdasarkan penelitian Danang Ramadhan (2017) membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Mengingat pentingnya karakteristik untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan maka bagi setiap atasan harus selalu memperhatikan proses tersebut dengan seksama. Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka dalam penelitian ini mengambil judul : **“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PT. THREE “A” TECHNIC CANDI SIDOARJO”**.

B. Rumusan Masalah

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

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap motivasi kerja PT. Three “A” Technic Candi Sidoarjo?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Three “A” Technic Candi Sidoarjo?
3. Adakah pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Three “A” Technic Candi Sidoarjo?
4. Adakah pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan PT. Three “A” Technic Candi Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Perumusan Masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian adalah:

1. Mengetahui, Mendiskripsikan, dan menganalisis pengaruh signifikan Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja pada PT. Three “A” Technic Candi- Sidoarjo.
2. Mengetahui, Mendiskripsikan, dan menganalisis pengaruh signifikan Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja pada PT. Three “A” Technic Candi-Sidoarjo.

3. Mengetahui, Mendiskripsikan, dan menganalisis pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Three “A” Technic Candi-Sidoarjo.
4. Mengetahui, Mendiskripsikan, dan menganalisis signifikan pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Three “A” Technic Candi-Sidoarjo.

D. Kontribusi Penelitian

Manfaat penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Kontribusi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan disiplin ilmu administrasi bisnis, khususnya bagi konsentrasi manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah pengaruh Karakteristik Individu terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang akan digunakan dalam penelitian ini secara sistematis tersusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang yang mengemukakan tentang alasan yang melatar belakangi penelitian, rumusan masalah yang merupakan masalah yang timbul dan akan dicari jawabannya, tujuan penelitian yang menguraikan hasil apa

yang ingin dicapai dalam penelitian, dan manfaat penelitian merupakan pernyataan tentang kontribusi hasil penelitian secara spesifik.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori yang digunakan sebagai landasan materi untuk menyusun skripsi. Dalam bab ini diuraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan karakteristik individu, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang bagaimana penelitian akan dilaksanakan. Metode penelitian dalam skripsi ini meliputi jenis penelitian, lokasi, konsep, variabel serta definisi operasional, skala pengukuran, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas serta analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi gambaran umum perusahaan yang dijadikan sebagai objek, gambaran umum responden, hasil analisis deskriptif dan pembahasan hasil.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menunjukkan kesimpulan yang didapatkan berdasarkan hasil penelitian serta saran yang berguna bagi perusahaan serta penelitian selanjutnya

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Empiris

Kajian empiris berfungsi untuk mendapatkan gambaran dan kerangka berpikir serta untuk mempelajari berbagai metode analisis yang digunakan oleh peneliti sebelumnya. Beberapa kajian empiris yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Handayati (2016)

Penelitian yang diambil dari Ratna Handayati (2016) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan)” Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Bank Jatim Cabang Lamongan secara Parsial. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier. Hasil dari penelitian ini adalah variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan dengan persamaan regresi $Y = 2.935 + 0.683X$.

2. Ramadhan (2017)

Penelitian ini dilakukan oleh Danang Ramadhan (2017). Judul Penelitian Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang. Jenis penelitian adalah *explanatory research* dengan

pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetisi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja, mengetahui pengaruh secara simultan antara kompetensi motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja, dan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara kompetensi dan motivasi kerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* atau sampel jenuh sejumlah populasi 60 karyawan PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang. Peneliti ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian bahwa kompetensi karyawan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F (0,000). Secara parsial variabel kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil t 0,000. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan t 0,038.

3. Ghezanda (2013)

Penelitian ini dilakukan oleh Riefka Ghezanda (2013). Judul Penelitian Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Pertamina (Persero Terminal Bahan Bakar Minyak Malang). Jenis Penelitian adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja karyawan, mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik situasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan, mengetahui dan menjelaskan pengaruh karakteristik individu

dan karakteristik situasi kerja memiliki secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Pada analisis regresi linier berganda menunjukkan besarnya pengaruh variabel karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai adjusted R Square adalah sebesar 0,596. Hal ini berarti besarnya pengaruh dari variabel karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja dalam penelitian ini hanya mampu mempengaruhi variabel motivasi kerja karyawan sebesar 59,6%.

Tabel 2.1 : Mapping Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Peneliti	Metode	Hasil Penelitian
Ratna Handayani (2016)	Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan	Karakteristik Individu (X) Kinerja Karyawan (Y)	Deskriptif kuantitatif dengan mengambil sampel pada Bank Jatim Cabang Lamongan	Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 2.935 + 0.683X$

Lanjutan Tabel 2.1 : Mapping Penelitian Terdahulu

Danang Ramadhan (2017)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja	Pengaruh Kompetensi (X1) dan Motivasi Terhadap Kinerja (X2) Motivasi Kerja (Y1)	<i>Explanatory Research</i>	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang. Dari nilai $F(0,000) < \alpha = 0,05$ didapatkan nilai R Square yaitu sebesar 0,428 terhadap Kinerja Karyawan
Riefka Ghezanda (2013)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	Karakteristik Individu (X1) Karakteristik Situasi Kerja (X2) Motivasi Kerja Karyawan (Y)	<i>Explanatory Research</i>	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Besar pengaruh yang ditunjukkan dari nilai adjusted R Square adalah sebesar 0,596 atau 59,6%.

Sumber : Data diolah, 2018

B. Kajian Teoritis

Kajian teoritis menjelaskan mengenai teori yang menjadi landasan dan pijakan penelitian ini, dengan menjelaskan konsepsi dari Karakteristik Individu, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

1. Karakteristik Individu

a. Pengertian karakteristik individu

Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa tatanan ke dalam organisasi, kemampuan, kepercayaan, pribadi dan penghargaan kebutuhan dan pengalaman masa lainnya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi Thoha (2010:31).

Sujak (2009:249-250) mengemukakan bahwa Karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhannya, nilai, sikap dan minat. Perbedaan-perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap inividu berbeda-beda. Stoner (1986:87) menyatakan bahwa Karakteristik individu (*individual characteristic*) yaitu minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang dalam situasi kerja. Sehingga dapat diketahui bahwa masing-masing individu memiliki latar belakang berbeda-beda antara individu satu dengan individu lainnya, dalam dunia kerja ini

karakteristik individu juga berperan dengan karakteristik individu lainnya dan perbedaan karakteristik individu dengan individu lainnya ini harus mampu menyesuaikan karakteristik individu satu sama lain. Karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi : Nilai (Robbin), Minat (As'ad), Sikap (Fishbein) dan Kebutuhan (Gibson).

1) Nilai

Menurut Robbin (2003), nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan uang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga. Nilai selain mewakili keunikan individu, juga dapat mewakili suatu kelompok tertentu. Hal ini mulai mengarah kepada pemahaman nilai yang universal. Kluckhohn (1975:75), lebih lanjut Schwartz (1994:21) juga menjelaskan bahwa nilai adalah

“(1) suatu keyakinan, (2) berkaitan dengan cara bertingkah laku atau tujuan akhir tertentu, (3) melampaui situasi spesifik, (4) mengarahkan seleksi atau evaluasi terhadap tingkah laku, individu, dan kejadian-kejadian, serta (5) tersusun berdasarkan derajat kepentingannya.”

Organisasi mampu beroperasi secara efisien hanya ketika ada nilai yang diyakini bersama diantara karyawannya. Nilai merupakan keinginan efektif, kesadaran atau keinginan yang membimbing perilakunya di dalam dan di luar pekerjaan. Jika nilai dianggap penting oleh seseorang, maka nilai tersebut akan membimbing orang tersebut berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi dan bertindak secara struktur. Nilai merupakan ide masyarakat, nilai juga tentang apa

yang salah dan apa yang benar seperti bermoral atau tidak bermoral. Nilai juga diwariskan dari generasi ke generasi lainnya dan dikomunikasikan melalui agama, sistem pendidikan, keluarga, lingkungan dalam komunitas dan bahkan lingkungan dalam organisasi.

2) Minat

Pengertian minat menurut kamus bahasa Indonesia berarti perhatian atau kesukaan pada suatu objek. As'ad (2000:4) mendefinisikan sebagai berikut :

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

Dapat disimpulkan bahwa, dalam sebuah organisasi perlu adanya minat, karena minat ini merupakan rasa ketertarikan pada suatu objek karena didasari oleh rasa suka sehingga timbul perhatian terhadap pekerjaan maka akan senang dengan pekerjaan itu karena adanya minat yang bisa mengarahkan dan memotivasi perilaku seseorang tersebut.

3) Sikap

Sikap adalah kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan suatu objek tertentu Fishbein (1975:6).

Definisi ini memiliki implikasi tertentu bagi manajer. Pertama, sikap adalah sesuatu yang dipelajari. Kedua, sikap mencantumkan pandangan awal seseorang terhadap berbagai aspek di dunia. Ketiga,

sikap membangun dasar emosional dalam hubungan interpersonal seseorang dan dapat mengidentifikasi dengan orang lain. Keempat, sikap diorganisasikan dan dekat dengan inti kepribadian melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap seseorang bahkan orang lain. Perilaku keduanya berhubungan dengan persepsi, kepribadian, perasaan dan motivasi.

4) Kebutuhan

Dalam kebutuhan ini sebagian besar manajer berperan sangat penting dalam hal ini misalnya manajer harus bisa memotivasi berbagai kelompok orang yang beragam, dalam hal ini yang tidak bisa diramalkan. Keragaman ini tampak dalam perilaku yang berbeda dalam beberapa hal yang berhubungan kebutuhan dan tujuan. Kebutuhan (*needs*) merujuk pada kekurangan yang dialami seorang individu pada suatu waktu tertentu (Gibson, 1988:94). Kekurangan tersebut mungkin bersifat fisiologis, psikologis, atau sosiologis. Dalam kebutuhan ini dipandang sebagai sumber tenaga atau pemicu respons perilaku. Kebutuhan yang berhubungan dengan pekerjaan dapat bervariasi dari individu ke individu lainnya.

2. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Mangkunegara (2012:61) menyatakan “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Sedangkan menurut

Siagian (2004) dalam Suwati (2013:43), motivasi diberikan sebagai daya pendorong bagi karyawan untuk mengarahkan karyawan dalam hal kemampuan, keahlian, keterampilan, melakukan berbagai kegiatan itu menjadi tanggung jawab dan kewajibannya agar dapat dicapai sehingga sasaran dan tujuannya juga tercapai.

Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kegiatan karyawan yang dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi perusahaan. Pemberian motivasi ini akan lebih efektif apabila tercapainya tujuan terdapat keyakinan dalam diri karyawan karena dengan tercapainya tujuan dalam organisasi perusahaan, maka tujuan pribadi juga akan ikut tercapai dan dapat mendorong untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Karena keyakinan tersebut akan membangkitkan semangat yang luar biasa pada diri seseorang dan kelompok tersebut yang mendorong untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Indikator motivasi

Menurut Hamzah (2009:73) indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Motivasi Internal

- a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
- e. Memiliki rasa senang dalam bekerja
- f. Selalu berusaha mengungguli orang lain
- g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

2. Motivasi Eksternal

- a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- b. Senangnya memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- c. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif
- d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Senada dengan Hamzah, Siagian (2008:138) menyatakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Daya pendorong
Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja perusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya *reward* kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.
2. Kemauan
Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti : mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.
3. Kerelaan
Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada karyawannya.
4. Membentuk keahlian
Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat dirasa dengan baik sesuai *job description* yang dimiliki karyawan tersebut.
5. Membentuk keterampilan
Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
6. Tanggung jawab
Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.
7. Kewajiban
Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu atau organisasi yang ada di perusahaan.

8. Tujuan

Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah direncanakan sebelumnya.

c. Tujuan motivasi

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau untuk mencapai tujuan tertentu. (Purwanto, 2006:73). Motivasi yang kuat akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi, meningkatkan kepuasan dalam bekerja, sehingga akan otomatis meningkat loyalitas dan disiplin kerja. Kreatifitas dan tanggung jawab pekerjaan pun akan meningkat yang pada akhirnya akan berdampak pada efisiensi dan efektifitas dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Dan pada nantinya tujuan perusahaan akan tercapai dengan maksimal.

d. Teori Motivasi Kerja

1) Teori Hierarki kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Maslow dalam (Sudirman, 2013:49) merupakan kesenjangan antara kenyataan dan harapan yang dapat digolongkan menjadi 5 tingkatan, diantaranya :

a) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan mendasar dalam menunjang kebutuhan manusia, seperti makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seks.

b) Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

c) Kebutuhan sosial dan rasa memiliki

Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, serta mencintai dan dicintai.

d) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain.

e) Kebutuhan untuk mempertinggi kapasitas kerja

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keahlian, dan potensi, seperti mengemukakan ide, penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Ada beberapa jenis kebutuhan dan kebutuhan yang paling dasar, kebutuhan yang harus dipuaskan adalah kebutuhan fisiologis. Kemudian di ikuti oleh kebutuhan akan rasa aman, sosial dan rasa memiliki, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan untuk mempertinggi kapasitas kerja.

2) Teori Clayton Alderfer

Teori Alderfer dikenal dengan teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dalam Sutrisno (2010:135) adalah :

1) Keberadaan (*Existence*)

Existence, merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan. *Existence* ini meliputi kebutuhan rasa aman. Kebutuhan ini amatlah mendasar untuk dipenuhi sebaik-baiknya, agar konsentrasi pikiran dan perhatian karyawannya terpusat untuk melaksanakan pekerjaan.

2) **Kekerabatan (*Relatedness*)**

Kekerabatan, merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Dalam teori kekerabatan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan sebagian kebutuhan *prestige*, dalam teori Maslow.

3) **Pertumbuhan (*Growth*)**

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreatifitas dan pribadi. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri.

Dalam tiga macam yaitu keberadaan, kerabatan dan pertumbuhan dapat disimpulkan bahwa yang pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer. Teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasnya secara serentak.

3. **Kinerja Karyawan**

a. **Pengertian kinerja**

Rivai (2004:309) “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Menurut Dessler (2011:322) “Manajemen kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan”. Bila dikerjakan dan direncanakan dengan baik dan benar maka penetapan tujuan yang jelas bagi masing-masing karyawan

akan dapat ditentukan dengan baik. Nawawi (2005:24) “Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material”. Sedangkan definisi lain menurut Robbins (2010:188) “Kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas”.

Definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2005:9) adalah “Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Mangkunegara juga mengemukakan bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dari beberapa pengertian kinerja yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka kesimpulannya kinerja adalah suatu hasil pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan hasil yang dicapai untuk dilaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu berdasarkan pengetahuan, keterampilan, keahlian yang dimiliki guna mencapai tujuan dari perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Mangkunegaa (2009:67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), di mana motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi dalam perusahaan.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2009:70) faktor dalam kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal yaitu :

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan maupun pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Faktor internal dan eksternal merupakan atribut dalam pembentukan kinerja seseorang, yang memiliki pengaruh yang kuat dalam baik buruknya suatu kinerja.

c. Pengukuran kinerja karyawan

Dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diperlukan suatu ukuran dalam mengukur kinerja itu sendiri. Aspek dari kinerja ada empat menurut Milner dalam Sutrisno (2010:172-173), yaitu :

- 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melaksanakan tugas
- 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan
- 3) Waktu kerja, menerangkan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut
- 4) Kerjasama, menerangkan bagaimana individu membantu atau
- 5) Menghambat usaha dari teman sekerjanya

Namun setiap perusahaan tentu memiliki aspek dalam mengukur kinerja karyawan. Penjelasan dari Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010:179-180) ada enam kinerja primer yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja seorang karyawan :

- 1) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

- 2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- 3) *Timelines*, merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi outpun lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- 4) *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan dari seorang supervise untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana tingkat pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Dharma (2003:335) Kinerja dapat diukur melalui 3 indikator yaitu :

- 1) Kuantitas hasil kerja
Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitas melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas hasil kerja
Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu
Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kualitas yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Pengukuran ini menggunakan pengukuran kinerja menurut Dharma (2003:335) karena dianggap lebih mudah diukur dan

lebih mempresentasikan kinerja seorang karyawan. Dan pengukuran kinerja menjadi jelas. Kinerja optimal ini adalah kualitas dan kuantitasnya tepat, dan diselesaikan dalam waktu yang tepat.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja

Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan motivasi kerja satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama. 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 produktifitas dan mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini didukung oleh pendapat Rivai (2012:22) 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 ditemukan.

2. Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik individu adalah suatu sikap, minat dan kemampuan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa manusia merupakan motor penggerak dari sumber daya yang ada dalam rangka aktivitas di suatu perusahaan. Karakteristik Individual merupakan perbedaan individual nantinya akan terbawa kedalam dunia kerja dimana seorang individu berada. Menurut Stoner (1986:86), “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.

3. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan hasrat atau dorongan untuk melakukan suatu hal. Dorongan tersebut yang ingin dicapai. Motivasi berbicara mengenai bagaimana mendorong karyawan agar memberikan seluruh kemampuannya dan keterampilannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan dan keinginan untuk bertindak demi tercapainya tujuan. Menunjukkan seberapa besar kesediannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Semakin tinggi dorongan dan motivasi maka semakin tinggi kinerjanya.

Daft (2006:364) mengatakan bahwa motivasi dapat menimbulkan perilaku-perilaku yang mencerminkan kinerja tinggi dalam organisasi. Sedangkan Mangkunegara (2006:13) menyatakan bahwa faktor mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara motivasi dan kinerja. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung kinerja akan tinggi dan baik, sebaliknya juga jika karyawan yang memiliki kinerja yang rendah akan cenderung motivasinya menjadi rendah karena ini sangat mempengaruhi suatu motivasi seseorang karyawan yang berdampak di kinerjanya dan aktivitas yang dilakukan.

Kinerja dapat disebut prestasi kerja atau pencapaian kerja. Selanjutnya Swasto (2011:101) bahwa prestasi individu merupakan perpaduan antara kemampuan dan motivasi dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Kemampuan seseorang cukup baik, maka pelaksanaannya juga cukup baik. Dari penjelasan di atas, jelas terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi itu semakin karyawan berprestasi dan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

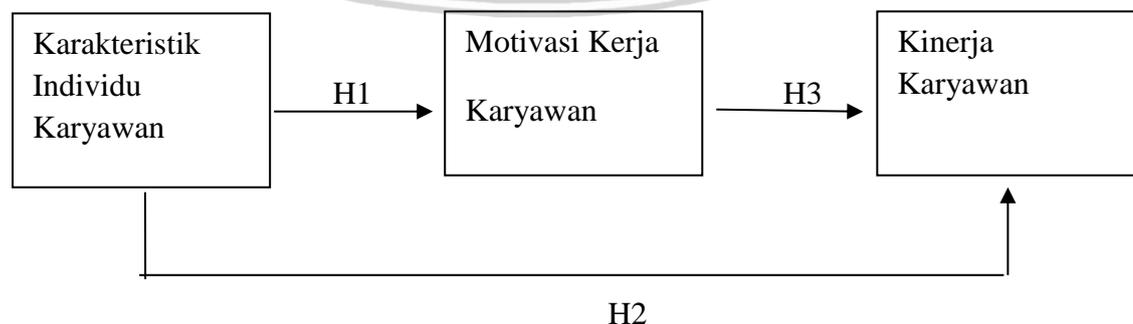
D. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap motivasi dan kinerja karyawan, maka disusun suatu model konsep. Untuk lebih jelasnya model konsep dapat dilihat pada gambar 2.1

Pada konsep ini menjelaskan bahwa karakteristik individu mempengaruhi motivasi kerja karyawan, Karakteristik Individu mempengaruhi kinerja karyawan dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja karyawan. Indikator dari karakteristik individu yaitu nilai, sikap, minat dan kebutuhan, indikator motivasi kerja yaitu eksistensi, keterkaitan, dan pertumbuhan dan indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu

Pada konsep di atas kemudian dikembangkan menjadi variabel penelitian yang disajikan dalam model hipotesis sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Model Hipotesis Penelitian

Sumber : Olahan Peneliti, 2018

2. Model Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian. Berarti disini hipotesis merupakan dugaan sementara mengenai hubungan antar variabel dalam suatu penelitian dan kebenarannya perlu dibuktikan dan perlu dikaji. Rumusan hipotesis berdasarkan perumusan dan tujuan penelitian yang disebutkan sebelumnya adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : Diduga pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu Karyawan (X) terhadap Motivasi Kerja (Z) pada karyawan PT. Three “A” Technic Candi Sidoarjo.
2. Hipotesis 2: Diduga pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Three “A” Technic Candi Sidoarjo.
3. Hipotesis 3 : Diduga pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Three “A” Technic Candi Sidoarjo.
4. Hipotesis 4 : Diduga pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja(Z) pada karyawan PT. Three “A” Technic Candi Sidoarjo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian adalah suatu usaha yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki masalah tertentu serta memperoleh pengetahuan yang bermanfaat untuk menjawab pertanyaan atau memecahkan masalah (Indriantoro & Supomo, 2012:2). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Supranto (2012:27) penelitian *explanatory research* adalah penelitian yang bertujuan mencari hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dilatarbelakangi oleh tujuan awal penelitian yaitu menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang akan diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian dilakukan menggunakan metode penelitian survei.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT. Three “A” Technic Candi-Sidoarjo. Pemilihan lokasi ini dilakukan dengan alasan karena PT. Three “A” Technic Candi-Sidoarjo merupakan salah satu perusahaan swasta

nasional yang bergerak dibidang bisnis kontruksi perdagangan, pekerjaan fabrikasi dan bisnis lain yang berhubungan dengan lapangan industri. Selain itu berdasarkan pertimbangan bahwa belum ada penelitian dengan judul serupa yang mana di lokasi perusahaan tersebut memiliki peluang terjadinya pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Menurut Indriantoro & Suporno (2014:58), konsep merupakan abstraksi dari realitas yang tersusun engan mengklasifikasikan fenomena-fenomena berupa objek, kejadian, atribut atau proses yang memiliki kesamaan karakteristik. Konsep dalam penelitian ini meliputi :

a. Konsep karakteristik individu

Karakteristik individu merupakan karakteristik yang memiliki individu sejak lahir dan keseluruhan sikap (Robbin, 2003), minat (As'ad, 2000:4), nilai (Fishbein, 1975:6), dan kebutuhan (Gibson, 1988:94) yang terdapat pada masing-masing individu.

b. Konsep motivasi karyawan

Motivasi karyawan merupakan keadaan yang terdapat pada diri individu yang mendorong perilaku untuk menuju ke arah tujuan yang telah ditetapkan.

c. Konsep kinerja karyawan

Konsep kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dikerjakan oleh karyawan sebagai tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan untuk menentukan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Variabel

Hatch & Farhady (1981) dalam Sugiyono (2014:58) menyebutkan bahwa variabel merupakan suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu satu independen (X), satu variabel *intervening* (Z) dan satu variabel dependen (Y).

a. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat Sugiyono (2014:59). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Karakteristik Individu* (X).

b. Variabel Intervening

Variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel langsung independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2014:61). Variabel *intervening* dari penelitian ini adalah *Motivasi* (Z).

c. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014:59). Hakikat sebuah masalah tercermin dan mudah terlihat dengan mengenali variabel terikat yang digunakan dalam sebuah model penelitian. Variabel terikat dari penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Azwar (2010:74) adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memaknai judul skripsi ini, maka perlu dijelaskan tentang definisi operasional dari judul tersebut sebagai berikut :

- a. Variabel dari konsep pengaruh karakteristik individu ini adalah pengaruh karakteristik individu (X) dengan indikator meliputi :
 1. Nilai (Robbin, 2003), terdiri dari tiga item, yaitu :
 - a. Tanggung jawab dalam hal pekerjaan
 - b. Berperilaku dalam lingkungan kerja
 - c. Keterbukaan dalam hal pekerjaan
 2. Minat (As'ad, 2000:4), terdiri dari tiga item, yaitu :
 - a. Kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang bersifat rutin

- b. Kecenderungan karyawan mendapat penghargaan oleh orang lain dalam pekerjaan
 - c. Kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang dianggap baik bagi orang lain
3. Sikap (Fishbein, 1975:6), terdiri dari tiga item, yaitu :
- a. Sikap individu terhadap atasan
 - b. Kesiediaan dalam menerima masukan dari orang lain
 - c. Sikap individu terhadap pekerjaan
4. Kebutuhan (Gibson, 1988:94), terdiri dari tiga item yaitu :
- a. Kebutuhan terhadap kesesuaian upah
 - b. Kebutuhan berinteraksi dengan karyawan lain
 - c. Kebutuhan akan rasa nyaman di lingkungan kerja
- b. Variabel dari konsep motivasi adalah motivasi (Z) dengan indikator (Teori Aldefer dalam Sutrisno , 2010:135) meliputi :
1. Eksistensi , terdiri dari tiga item yaitu :
 - a. Gaji yang diberikan sudah mencukupi semua kebutuhan
 - b. Lingkungan kerja yang memberikan jaminan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja
 - c. Perusahaan memberikan bonus atau insentif disaat kinerja saya baik
 2. Keterkaitan, terdiri dari tiga item yaitu :
 - a. Adanya keserasian hubungan kerja antara atasan dengan bawahan yang terjadi yaitu hubungan antar sesama karyawan

- b. Hubungan saya dengan sesama karyawan sangat baik
 - c. Komunikasi yang saya lakukan dengan teman sekerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja yang saya hasilkan
3. Pertumbuhan, terdiri dari tiga item yaitu :
- a. Saya berkesempatan mengembangkan potensi diri di perusahaan
 - b. Saya berpeluang mengembangkan karir di perusahaan
 - c. Saya mampu menangani tugas-tugas yang berbeda di perusahaan
- c. Variabel dari konsep kinerja karyawan ini adalah kinerja karyawan (Y) dengan indicator (Dharma, 2003:355) meliputi :
1. Kuantitas hasil kerja terdiri dari tiga item, yaitu :
 - a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang diberikan
 - b. Dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang konsisten
 - c. Hasil kinerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan
 2. Kualitas hasil kerja terdiri dari tiga item, yaitu :
 - a. Mutu pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar kerja yang disepakati bersama
 - b. Ketelitian
 - c. Kerapian
 3. Ketepatan waktu terdiri dari tiga item, yaitu :
 - a. Menyelesaikan sesuai dengan standar waktu yang diberikan

- b. Selalu hadir tepat waktu
- c. Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan

Tabel 3.1 Variabel, Indikator, Item, Skala dan Sumber

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Karakteristik Individu	Karakteristik Individu Karyawan (X)	Nilai (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab dalam hal pekerjaan (X_{1.1}) 2. Berperilaku jujur dalam lingkungan kerja (X_{1.2}) 3. Saling terbuka terhadap pekerjaan (X_{1.3})
		Minat (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang bersifat rutin (X_{2.1}) 2. Kecenderungan karyawan mendapat penghargaan oleh orang lain dalam pekerjaan (X_{2.2}) 3. Kecenderungan karyawan terhadap pekerjaan yang dianggap baik bagi orang lain (X_{2.3})
		Sikap (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap individu terhadap atasan (X_{3.1}) 2. Kesiediaan dalam menerima masukan dari orang lain (X_{3.2}) 3. Sikap individu terhadap pekerjaan (X_{3.3})
		Kebutuhan (X4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan terhadap kesesuaian upah (X_{4.1}) 2. Kebutuhan akan rasa nyaman di lingkungan kerja (X_{4.2}) 3. Merasa nyaman di lingkungan pekerjaan (X_{4.3})

Lanjutan Tabel 3.1 Variabel, Indikator, Item, Skala dan Sumber

Motivasi Kerja	Motivasi Kerja Karyawan (Z)	Eksistensi (Z1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji yang diberikan sudah mencukupi semua kebutuhan (Z_{1.1}) 2. Lingkungan kerja yang memberikan jaminan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja(Z_{1.2}) 3. Perusahaan memberikan bonus atau insentif disaat kinerja saya baik(Z_{1.3})
		Keterkaitan (Z2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya keserasian atasan dan bawahan Hubungan antar sesama karyawan(Z_{2.1}) 2. Hubungan saya dengan sesama karyawan sangat baik(Z_{2.2}) 3. Menjaga komunikasi dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan(Z_{2.3})
		Pertumbuhan (Z3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya berkesempatan mengembangkan potensi diri di perusahaan(Z_{3.1}) 2. Memperoleh peningkatan karir yang diberikan oleh perusahaan(Z_{3.2}) 3. Mengerjakan tugas yang diberikan meskipun tugas tersebut diluar dari tugas yang diwajibkan(Z_{3.3})
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Hasil Kerja (Y1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang diberikan(Y_{1.1}) 2. Dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang konsisten(Y_{1.2}) 3. Hasil kinerja sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan(Y_{1.3})
		Kualitas Hasil Kerja (Y2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mutu pelajaran yang dihasilkan sesuai dengan standar kerja yang disepakati Bersama(Y_{2.1}) 2. Ketelitian(Y_{2.2}) 3. Kerapian(Y_{2.3})
		Ketepatan waktu (Y3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan tugas tepat waktu (Y_{3.1}) 2. Selalu hadir tepat waktu(Y_{3.2}) 3. Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan(Y_{3.3})

Sumber : Data diolah dari berbagai sumber, 2018

D. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala *likert* dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2015:133) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif. Sedangkan skala *likert* menurut Sugiyono (2015:134) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisis kuantitatif, jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap pertanyaan akan dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber : Sugiyono, 2015:134)

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Diperlukan ada populasi dari suatu objek dalam penelitian untuk memperoleh suatu data. Menurut Sugiyono (2010:80) populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Three “A” Technic Candi Sidoarjo yang berjumlah 165 orang

karyawan. Berikut rincian jumlah karyawan tetap PT. Three “A” Technic Candi Sidoarjo.

Tabel 3.3 Jumlah Karyawan pada PT Three “A” Technic Candi Sidoarjo

Seksi	Jumlah Populasi
Accounting	2
HSE / Safetroject Managery	2
Enginering	2
Gudang	2
Administrasi	2
HRD	2
Pemasaran	2
Site Manager	1
Project Manager	1
Drafter	2
Skill	50
Semi Skill	50
Helper	47
TOTAL	165

Sumber : Data formasi karyawan PT. Three “A” Tecnic Candi Sidoarjo

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:116) sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proportional random sampling*. *Proportional random sampling* menurut Sugiyono (2010:120) yaitu pengambilan sampel yang memperhatikan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin*, sebagai berikut

:

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

(Sumber : Sugiyono, 2010:120)

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = toleransi kesalahan

Tabel 3.4 Pembagian Jumlah Sampel

Divisi	Jumlah Populasi	Sampel
Accounting	2	2/165*62=1
HSE / Safety	2	2/165*62=1
Engineering	2	2/165*62=1
Gudang	2	2/165*62=1
Administrasi	2	2/165*62=1
Purchasing	2	2/165*62=1
Pemasaran	2	2/165*62=1
Site Manager dan Project Manager	2	2/165*62=1
Drafter	2	2/165*62=1
Skill	50	50/165*62=18
Semi Skill	50	50/165*62=18
Helper	47	47/165*62=17
TOTAL	165	62

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan rumus di atas, jika jumlah populasi adalah 165 karyawan, dengan toleransi kesalahan 10% atau 0,1 maka jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sejumlah 62 orang karyawan.

F. Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

1. Data primer, adalah sumber data yang berasal dari objek penelitian. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner. Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden berkenaan dengan informasi yang diperlukan.
2. Data sekunder, adalah sumber data yang berasal dari bahan tertulis yang berada di lapangan dan mempunyai hubungan dengan objek penelitian. Data sekunder diperoleh dari berbagai pihak baik dari dalam perusahaan atau pihak lain, atau studi pustaka yang ada hubungannya dengan penelitian ini dan mendukung data primer, seperti data sejarah PT Three “A” Technic Candi Sidoarjo, visi misi perusahaan, data struktur organisasi perusahaan, dan data jumlah karyawan.

b. Metode Pengumpulan Data

“Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya” (Arikunto, 2013).

Metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Menyebarkan Kuesioner

Menurut Arikunto (2013:194) “Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, atau hal-hal yang ia ketahui”. Kuesioner dipakai untuk menyebutkan metode 50 maupun instrument. Jadi, dalam menggunakan metode angket atau kuesioner instrument yang dipakai adalah angket atau kuesioner.

2) Melakukan Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan cara mencatat dan mempelajari dokumen yang tersedia seperti gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, maupun data-data lainnya yang terkait dengan objek suatu penelitian.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Menurut Arikunto (2006:68) “Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrumen. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah”. Menurut

Siregar (2013:48) untuk menghitung validitas digunakan rumus korelasi

Product Moment, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber: Siregar (2013:48)

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien Korelasi

N = Jumlah respon

X = Skor variabel (Jawaban Responden)

Y = Skor Total dari Variabel untuk respon ke-n

2. Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010:172) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu. Suatu instrument dapat dikatakan reliable bila memiliki koefisien realibitas sebesar $\geq 0,6$ (Sekaran, 2006:101). Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan *Alpha Crobach*. Bila *Alpha* lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliable dan bila lebih besar atau sama dengan 0,6 maka dinyatakan reliable. Rumus *Alpha Cronbach* adalah sebagai bukti (Sugiyono, 2010:178).

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2} \right]$$

(Sumber : Sugiyono, 2010:178)

Keterangan :

r = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan

$\Sigma\sigma^2$ = jumlah varian butir

σ^2 = varian total

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan melalui program SPSS *for windows* ver. 24.0 dengan menggunakan korelasi *product moment* menghasilkan masing-masing *item* pertanyaan dengan skor *item* pertanyaan secara keseluruhan.

Hasil dari uji *item* pada variabel Karakteristik Individu Karyawan (X), Motivasi Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) semuanya dinyatakan valid. Hasil dari uji *item* pada variabel Karakteristik Individu Karyawan (X), Motivasi Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) semuanya juga dinyatakan reliabel.

Selengkapnya untuk mengetahui secara detail terkait rincian hasil uji validitas dan reliabilitas akan dijelaskan menggunakan tabel. Tabel 3.5 menjelaskan tentang hasil uji validitas dan Tabel 3.6 akan menjelaskan tentang hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat pada halaman selanjutnya

a. Hasil Uji Validitas

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item	Koefisien Korelasi (r)	Sig.	Keterangan
Karakteristik Individu Karyawan (X)	X1.1	0,661	0,000	Valid
	X1.2	0,636	0,000	Valid
	X1.3	0,632	0,000	Valid
	X2.1	0,414	0,023	Valid
	X2.2	0,514	0,002	Valid

	X2.3	0,412	0,024	Valid
	X3.1	0,394	0,031	Valid
	X3.2	0,719	0,000	Valid
	X3.3	0,514	0,002	Valid
	X4.1	0,573	0,001	Valid
	X4.2	0,720	0,000	Valid
	X4.3	0,656	0,000	Valid
Motivasi Kerja Karyawan (Z)	Z1.1	0,515	0,004	Valid
	Z1.2	0,700	0,000	Valid
	Z1.3	0,555	0,001	Valid
	Z2.1	0,750	0,000	Valid
	Z2.2	0,502	0,005	Valid
	Z2.3	0,842	0,000	Valid
	Z3.1	0,512	0,004	Valid
	Z3.2	0,597	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,529	0,003	Valid
		0,579	0,001	Valid
		0,475	0,008	Valid
	Y2.1	0,559	0,001	Valid
		0,444	0,014	Valid
		0,625	0,000	Valid
	Y3.1	0,586	0,001	Valid
		0,361	0,050	Valid
		0,567	0,001	Valid

Sumber: Data diolah, 2018

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Karakteristik Individu (X)	0,743	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,825	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,718	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2018

Dari data yang disajikan pada 6 dapat diketahui bahwa *Alpha Cronbach* memenuhi syarat yaitu $\geq 0,6$, sehingga dapat disimpulkan

bahwa semua variabel sudah dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

H. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan meringkas data yang telah dikumpulkan dari responden menjadi data yang dalam prosesnya diterapkan teknik statistik tertentu. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

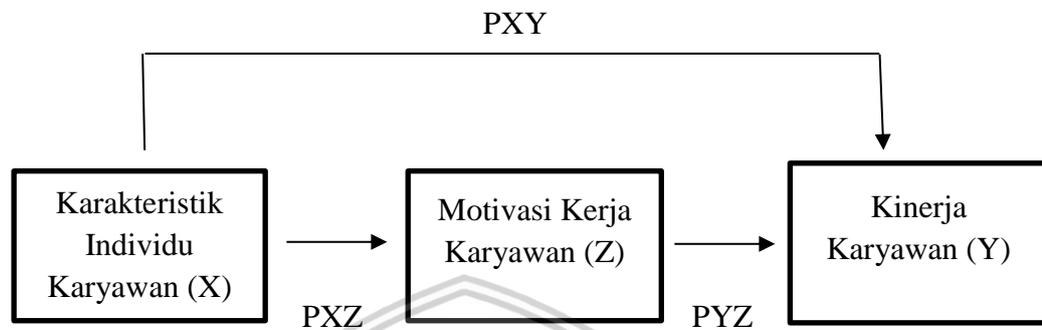
1. Analisis Deskriptif

Analisis data deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah diperoleh sebagaimana adanya tanpa ada maksud untuk membuat kesimpulan secara umum (Sugiyono, 2010:129). Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh seperti lokasi penelitian, data responden yang diteliti, distribusi frekuensi masing-masing variabel, dan hasil penelitian yang ditabulasikan ke dalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah secara deskriptif.

2. Analisis Jalur(Path Analysis)

Analisis jalur (Path Analysis) akan digunakan untuk menguji hipotesis di dalam penelitian ini. Teknik analisis statistik yang digunakan dinamakan path analisis (analisis jalur). Analisis dilakukan menggunakan korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung, atau melalui variabel intervening Sugiyono (2016). Analisis jalur ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun

tidak langsung dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Kerangka hubungan kausal empiris dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Diagram Jalur Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Sumber: Data diolah, 2018

Diagram jalur di atas dapat ditulis dalam persamaan struktural sebagai berikut:

X = Karakteristik Individu

Z = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

P_{xz} = Koefisien jalur dari Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja

P_{xy} = Koefisien jalur dari Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

P_{zy} = Koefisien jalur dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

I. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis (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, (2016,25)

Keterangan:

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian:

-Jika $t_{hitung} > \text{signifikansi } \alpha = 0,05$ maka H_0 Ditolak

-Jika $t_{hitung} < \text{signifikansi } \alpha = 0,05$ maka H_0 Diterima

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perkembangan PT. Three “ A “ Technic.

PT. Three “A” Technic adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang bisnis kontruksi, perdagangan, pekerjaan fabrikasi dan bisnis lain yang berhubungan dengan lapangan industri berdiri sejak 20 April 2006 di Sidoarjo. Bahwa setiap individu dalam perusahaan berkomitmen untuk selalu menciptakan budaya kerja keras dan efektif untuk pencapaian produk yang berkualitas. Misi kami bukan semata-mata mencari keuntungan semata, tetapi lebih dari itu kami selalu berusaha menciptakan nilai tambah kepada setiap stakeholder dan mitra kerja yang saling memberikan minat yang menguntungkan. Kami selalu berusaha untuk menjadi yang terdepan dalam pencapaian hasil produk dan jasa dibidang kontruksi baja yang lebih baik, dengan pemanfaatan sumber daya yang optimal dilandasi kedisiplinan, keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Dari perusahaan ini memiliki perusahaan alternatif sebagai tujuan dari turut andil dalam menciptakan lapangan kerja dan kesempatan bisnis dalam program pengembangan nasional indonesia. Tujuan perusahaan menyadari bahwa kita hadir dan menjadi sebuah perusahaan bagaimanapun kami percaya bahwa kami akan membuat kompetisi dikesempatan ini dengan sebuah keterampilan spesial dan kerja tim yang baik, sehingga kita dapat meraih

kepuasan pelanggan. Berdasarkan pada pengalaman yang kita dapat, kita membangun sebuah sinergi untuk meraih komitmen yang semua usaha untuk menciptakan kepuasa pelanggan. Kita berharap ha ini akan membawa kejayaan perusahaan dengan adanya pelanggan- pelanggan baru di tahun mendatang dan kita berharap kedepannya medapat dukungan anda sepenuhnya.

2. Visi dan Misi PT. Three” A” Technic

a. Visi

Menjadikan Three” A” Technic sebagai perusahaan konstruksi yang berdaya saing tinggi, tumbuh berkelanjutan dan mampu memberikan kontribusi besar bagi pembangunan daerah, serta mampu bersaing secara nasional melalui kopetensi tinggi yang berkesinambunga.

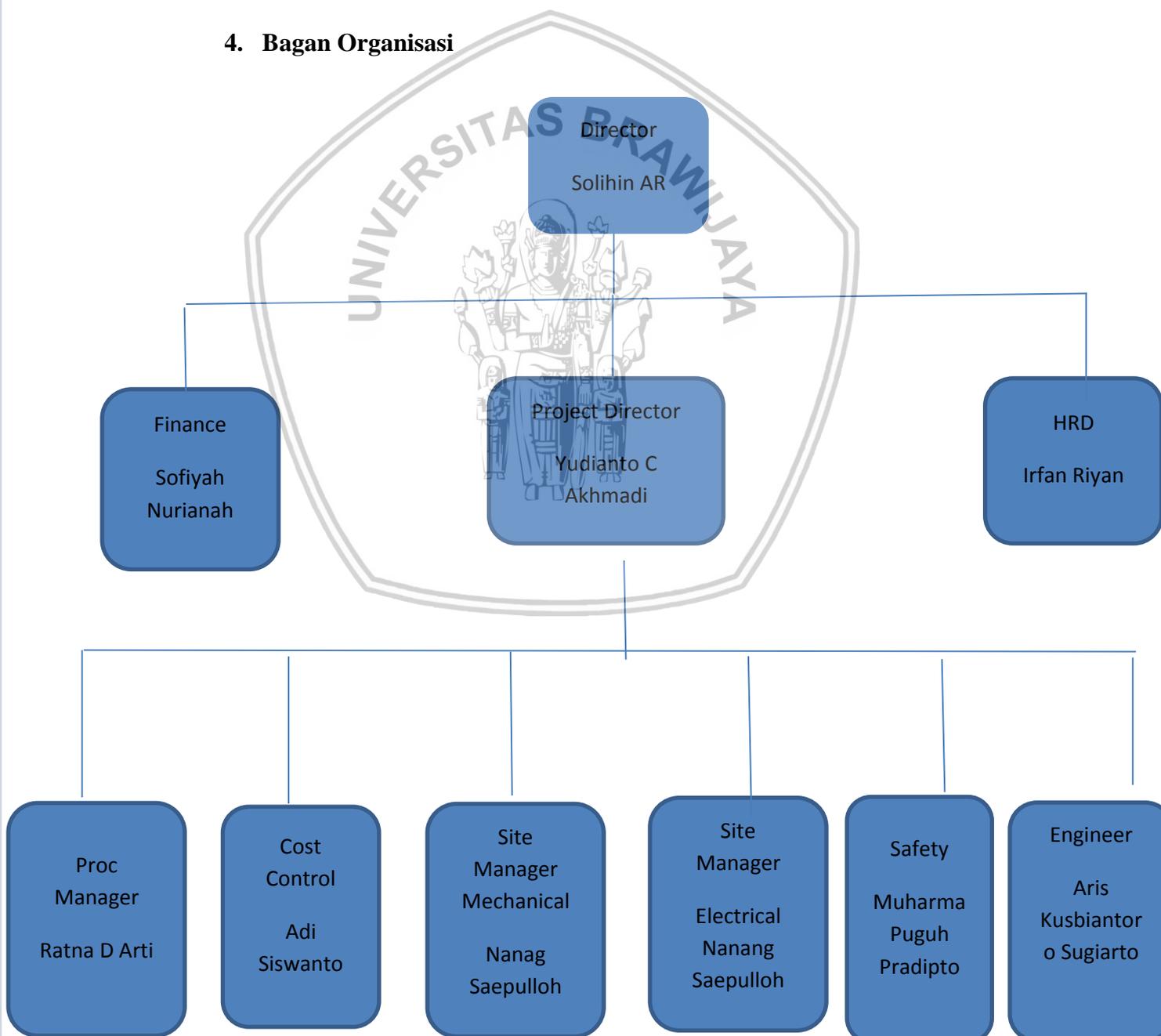
b. Misi

Menghasilkan produk dan jasa dalam bidang kontruksi baja, yang berdaya saing tinggi serta bermanfaat bagi, karyawan, mitra kerja, dan lingkungan sekitar. Menjaankan 3 bidang usaha utama yaitu selaku kontraktor dibidang mekanikal Elektrikal, instrumen atau kelistrikan, Supplier dan kegiatan perbengkelan baja (workshop) dengan standar kesempurnaan, serta berusaha membangun proses bisnis dengan mengedepankan “kejujuran, ketepatan waktu, dan kualitas produk” yang dilandasi nilai-nilai keislaman, bermoral, dan berbudaya perusahaan yang berorientasi pada kinerja”.

3. Tujuan Organisasi

Menetapkan target perusahaan ini sebagai perusahaan kontraktor dibidang kontraktor dibidang Mekanikal Elektrikal, Instrumen/ Kelistrikan, Supplier dan kegiatan perbengkelan baja (workshop) yang efektif dan efisien dengan memperhatikan kejujuran, ketepatan waktu dan kualitas produk.

4. Bagan Organisasi



Gambar 4.1 Bagan Organisasi PT. THREE “A” TECHNIC

Berdasarkan struktur organisasi di PT. Three “A” Technic diatas, tugas dan wewenang masing- masing bagian, yaitu:

a. Direktur

1. Memiliki tanggung jawab penuh terhadap organisasi
2. Menentukan arah serta visi misi organisasi
3. Melakukan pengawasan, *controlling*, mengkoordinir kegiatan-kegiatan dari kepala- kepala bagian secara berkala
4. Menetapkan peraturan dan kebijakan yang dilaksanakan organisasi, termasuk juga melakukan penjadwalan seluruh kegiatan
5. Sebagai penyanggah dana perusahaan

b. Finance/ Keuangan

1. Pengawas operasional mengenai keuangan organisasi
2. Memberi pertanggungjawaban dalam setiap kegiatan yang terkait urusan finansial
3. Menetapkan prosedur pelaksanaan secara rinci tentang keuangan
4. Menetapkan standart pekerjaan lapangan untuk memastikan dan menjamin tidak adanya kebocoran terkait penggunaan keuangan

c. Project Director/ Direktur Proyek

1. Menetapkan sasaran mutu
2. Memimpin setiap pertemuan
3. Melakukan komunikasi dengan pihak-pihak terkait dilokasi proyek

4. Memberikan persetujuan atas permintaan kebutuhan proyek kekantor pusat atau cabang

d. HRD

1. Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia
2. Melakukan kegiatan pembinaan dan pelatihan
3. Bertanggung jawab pada hal yang berhubungan dengan absensi karyawan, perhitungan gaji, bonus dan tunjangan
4. Melakukan seleksi, promosi, transferring dan demosi pada karyawan yang dianggap perlu

e. Project Manager

1. Mengidentifikasi dan menyelesaikan potensi masalah yang akan timbul agar dapat diantisipasi secara dini.
2. Melakukan koordinasi kedalam (team proyek, manajemen, dll) dan keluar.
3. Dibantu semua koordinator menyiapkan rencana kerja operasi proyek, meliputi aspek teknis, waktu, administrasi dan keuangan proyek.
4. Melaksanakan dan mengontrol operasional proyek sehingga operasi proyek dapat berjalan sesuai dengan rencana (on track).
5. Mengkomunikasikan dalam bentuk lisan dan tertulis (Laporan Kemajuan Pekerjaan).

f. Cost Control/ Kontrol keuangan

1. Mengatur dan melaksanakan proses inventory setiap bulan

2. Bekerjasama dengan purchasing dalam hal pembelian harga barang serta penerimaan barang
 3. Mengecek order pembelian (PO) dan market list
 4. Menerapkan semua kebijakan dan prosedur cost control kepada semua departemen dan memastikan semuanya perhitungan inventory beserta bukti atau dokumen pendukungnya
- g. Site Manager Mekanikal/ Mekanik manager
1. Mempelajari dokumen teknis kontrak pelaksanaan proyek sesuai bidangnya
 2. Mempelajari gambar kerja
 3. Memberi masukan untuk membuat rencana pelaksanaan pekerjaan
 4. Melakukan persiapan pelaksanaan pekerjaan
 5. Mengatur pelaksanaan kerja
- h. Site Manager Electrical/ Elektrik Manager
1. Mengendalikan pelaksanaan pekerjaan dilapangan agar berjalan efisien dan efektif
 2. Memeriksa hasil pelaksanaan pekerjaan pada bidangnya sesuai shop drawing spesifikasi teknis yang diperyaratkan dan manajemen mutu yang diharapkan
 3. Mengukur hasil pekerjaan dilapangan meliputi kualitas, kuantitas dan waktu testing
 4. Menyiapkan data untuk membuat gambar yang telah dilaksanakan

5. Menyiapkan bahan pedoman operasi dan pemeliharaan serta pelatihannya
 - i. Safety/ Kepala safety
 1. Memastikan keselamatan kerja memenuhi persyaratan hukum melakukan inspeksi situs keamanan rutin dan tindak lanjut
 2. Semua direksi dan manajer harus memimpin penerapan K3
 - j. Enginerr
 1. Memberikan petunjuk kepada tim dalam melaksanakan pekerjaan pengawasan teknis setelah kontrak fisik ditanda tangani
 2. Memberikan petunjuk kepada tim dalam melaksanakan pekerjaan secara terinci
 3. Menjamin bahwa semua isi dari kerangka acuan pekerjaan akan dipenuhi dengan baik
 4. Bekerjasama dengan pihak pemberi tugas sehubungan dengan pekerjaan

5. Lokasi Organisasi

Lokasi Perusahaan PT. Three “ A “ Technic di Perumahan Griya Candi Asri W-20 RT 15 RW 04, Desa Gelam, Kecamatan Candi, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur.

No telp : 031- 8061192, Fax : 031- 8061193

NPWP: 31. 267. 035. 9- 617. 000.

Kegiatan Usaha Pokok : Perdagangan Mekanikal, Elektrial, ATK, Alat- alat Konstruksi, Jasa Instalasi: Mekanikal, AC, Elektronika dan Jasa instalasi listrik.

5. Sistem Manajemen Organisasi

a. Manajemen Ketenagakerjaan

1) Jumlah Karyawan

Jumlah karyawan PT. Three “A” Technic seluruhnya ada 165 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jumlah Karyawan

Seksi	Jumlah Populasi
Accounting	2
HSE / Safetroject Managery	2
Enginering	2
Gudang	2
Administrasi	2
HRD	2
Pemasaran	2
Site Manager	1
Project Manager	1
Drafter	2
Skill	50
Semi Skill	50
Helper	47
TOTAL	165

Sumber: Data diolah, 2018

2) Pengaturan Jam Kerja

Perlu adanya pengaturan jam kerja dalam berproduksi agar proses produksi dapat berjalan sesuai target waktu yang ditetapkan. Pengaturan jam kerja PT. Three “A” Technic dimulai 08.00 WIB – 16.00 WIB, istirahat pukul 11.30 WIB – 12.30 WIB. Diterapkan sistem 6 hari kerja yaitu pada hari Senin sampai Sabtu. Hari Minggu dan hari bear lainnya ditetapkan sebagai hari libur. Kecuali ada kebutuhan yang mendesak/ urgent digunakan untuk lembur.

3) Sistem Gaji

Sistem pengupahan karyawan PT. Three “A” Technic dihitung perhari dalam seminggu. Jumlah gaji yang diterima oleh tiap karyawan berbeda-beda tergantung pada jumlah pekerjaan yang diperoleh dalam perhari. Perhitungan upah pada saat lembur dihitung sama dengan upah perhari sesuai banyaknya yang dikerjakan, namun ada tambahan diberi makan saat lembur, karena pada hari kerja biasa Senin- Sabtu para karyawan membawa makan sendiri.

4) Fasilitas Kerja

Bagi karyawan yang bekerja di PT. Three “A” Technic tersedia fasilitas berupa:

- a) Rumah tinggal sementara / asrama

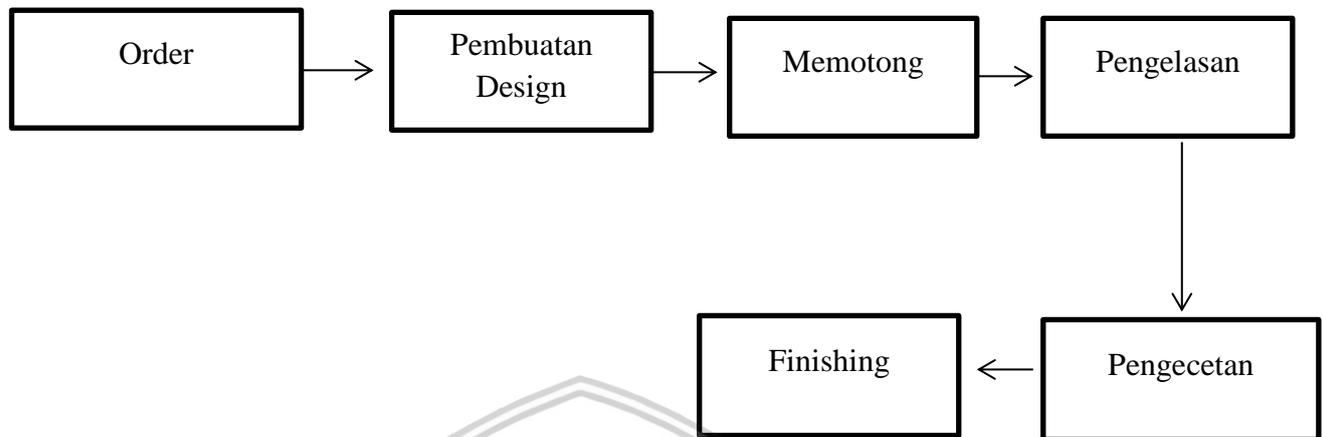
- Kamar mandi
- Tempat tidur
- Dapur
- Kipas Angin
- Parkir yang sangat luas
- Kotak Kesehatan

b. Manajemen Produksi

PT. Three “A” Technic memproduksi pemasangan instalasi pipa dan kabel- kabel sesuai order, namun tetap memberikan hasil pemasangan instalasi pipa dan kabel-kabel yang sesuai dengan kebutuhan konsumen. Pusat kendali produksi PT. Three “A” Technic terletak pada bagian wheelder dan drafter (gambar), karena bagian tersebut merupakan bagian penting yang akan mempengaruhi hasil kinerja pada pemasangan instalasi pipa dan kabel- kabel.

1) Alur Produksi

Secara umum, alur proses produksi PT. Three “A” Technic dimulai dari order, pembuatan desain, memotong dengan pola standart instalasi pipa dan kabel-kabel ukuran sesuai dengan kebutuhan yang dimulai dari order, pembuatan Design, Memotong (Pipa). Pengelasan/ Penyambung (Pipa, air,gas, angin), Pengecetan, dan Finishing.



Gambar 4.2 Alur Produksi

Sumber : PT Three “A” Technic

1) Hasil Produksi

PT. Three “A” Technic Sidoarjo memproduksi pemasangan pipa dan jaringan kabel-kabel elektronik. Bahan baku disediakan oleh bagian Gudang yang telah berkoordinasi dengan purchasing. Hasil produk pemasangan pipa dan jaringan kabel-kabel elektronik.

2) Kualitas Produk

PT. Three “A” Technic Sidoarjo memberikan kualitas produk yang baik kepada konsumen. Pipa dan jenis- jenis kabel akan dikirim kepada konsumen, telah melalui proses *quality control* di ruang gudang. PT Three “A” Technic Sidoarjo sangat memperhatikan kualitas produk, sehingga membuat konsumen puas dengan produk yang dihasilkan oleh perusahaan.

c. Manajemen Sarana dan Prasarana

Manajemen sarana dan prasarana mengatur inventarisasi perusahaan. Ada pun yang meliputi sarana dan prasarana di PT. Three “A” Technic Sidoarjo antara lain:

1) Bangunan Tempat Produksi

Untuk pemasangan produk yang dihasilkan oleh perusahaan kontraktor PT. Three “A” Technic Sidoarjo menyesuaikan area proyek yang dikerjakan atau dilaksanakan.

2) Investasi

Alat-alat merupakan sesuatu yang harus tersedia dalam kegiatan proses produksi. Adapun investasi alat yang terdapat di PT. Three “A” Technic Sidoarjo ialah Pengadaan Pipa dan kabel-kabel.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian sampel yang telah dilakukan peneliti kepada karyawan PT. Three “A” Technic Candi Sidoarjo sebanyak 62 karyawan yang terbagi menjadi beberapa karakteristik yaitu:

1. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Usia Responden.

Gambaran responden berdasarkan kelompok pendidikan terakhir dan usia responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Pendidikan terakhir berdasarkan usia responden

Pendidikan terakhir	Usia				Total
	< 25 tahun	25-35 tahun	36-45 tahun	>45 Tahun	
SMA	7(11%)	38 (61%)	4 (6%)	0	49(78%)
DIPLOMA	3 (5%)	1 (2%)	3 (5%)	0	7 (11%)
SARJANA	1 (2%)	1 (2%)	1(2%)	3 (5%)	6 (11%)
Total	11 (18%)	40(65%)	7 (11%)	4(6%)	62(100%)

Sumber : Data Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui terdapat 62 responden yaitu karyawan PT. Three “A” Technic Sidoarjo dan berikut ini merupakan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dengan batas usia karyawan. Dalam tingkat pendidikan SMA sebanyak 7(11%) responden dengan batas usia kurang dari 25 tahun, 38(61%) responden dengan batas usia antara 25-35 tahun, 4(6%) responden dengan batas usia 36-45 tahun. Dalam tingkatan diploma sebanyak 3(5%) responden dengan batas usia kurang dari 25 tahun. 1 (2%) responden dengan batas usia 25-35 tahun, 3(5%) responden dengan batas usia 36-45 tahun. Tingkat pendidikan sarjana S1 sebanyak 1(2%) responden dengan batas usia kurang dari 25 tahun. 1 (2%) responden dengan batas usia 25-35 tahun, 1(2%) responden dengan batas usia 36-45 tahun, 3(5%) responden dengan batas usia diatas 45 tahun.

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui terdapat 62 responden yaitu karyawan PT. Three “A” Technic Sidoarjo dan berikut ini merupakan

karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dengan masa kerja karyawan. Dalam tingkat pendidikan SMA sebanyak 5(8%) responden dengan masa kerja kurang dari setahun, 34(55%) responden dengan masa kerja 1-3 tahun, 9(15%) responden dengan masa kerja 3-5 tahun, 2(3%) responden dengan masa kerja diatas 5 tahun. Dalam tingkatan diploma 2(3%) responden dengan masa kerja 1-3 tahun, 1(2%) responden dengan masa kerja 3-5 tahun, 1(2%) responden dengan masa kerja kurang dari setahun, 3(5%) responden dengan masa kerja 1-3 tahun, 1(2%) responden dengan masa kerja 35 tahun.

2. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja Responden

Gambaran responden berdasarkan pendidikan terakhir pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Pendidikan terakhir berdasarkan Masa Kerja responden

Tingkat Pendidikan	Masa Kerja				Total
	< 1 tahun	1-3 tahun	3-5 tahun	> 5 tahun	
SMA	5(8%)	34 (55%)	9(15%)	2(3%)	50 (81%)
Diploma	0	2(3%)	1(2%)	1(2%)	4 (7%)
SARJANA	3(5%)	3(5%)	1(2%)	0	7 (12%)
Total	8(13%)	39(63%)	11(18%)	3(5%)	62 (100%)

Sumber : Data Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui terdapat 62 responden yaitu karyawan PT. Three “A” Technic Sidoarjo dan berikut ini merupakan karakteristik responden gaji perbulan dengan tingkat pendidikan terakhir. Dalam gaji perbulan SMA sebanyak 2(3%) responden dengan pendidikan terakhir ku;rang dari setahun, 1(2%) responden dengan pendidikan terakhir 1-2 juta,

38(61%) responden dengan pendidikan terakhir 2-3 juta, 8(13%) responden dengan pendidikan terakhir 3-4 juta, 2(3%) responden dengan tingkat pendidikan terakhir diatas 4 juta. Dalam tingkatan diploma 2(3%) responden dengan tingkat pendidikan 3-4 juta, Dalam sarjana 1(2%) responden dengan tingkat pendidikan 2-3 juta, 3(5%) responden dengan tingkat pendidikan 3-4 juta, 3(5%) responden dengan tingkat pendidikan diatas 4 juta.

3. Gambaran Responden berdasarkan Gaji perbulan dengan Pendidikan terakhir

Gambaran responden berdasarkan Gaji perbulan dan Pendidikan terakhir pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.4 :

Tabel 4.4 Gaji perbulan dengan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Masa Kerja					Total
	< 1 juta	1-2 juta	2-3 juta	3-4 juta	>4 juta	
SMA	2(3%)	1(2%)	38(61%)	8(13%)	2 (3%)	51(82%)
Diploma	0	0	0	2(3%)	2(3%)	4(6%)
SARJANA	0	0	1(2%)	3(5%)	3(5%)	7(12%)
Total	2(3%)	1(2%)	39(63%)	13(21%)	7(11%)	62(100%)

Sumber : Data Diolah, 2018

C. Analisis Data

1. Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan jawaban dari responden mengenai masing-masing item dengan menghitung jumlah skor 5 untuk SS (Sangat Setuju), 4 untuk S (Setuju), 3 untuk RR(Ragu-ragu), 2 untuk TS(Tidak Setuju), Sebelum membahas deskripsi untuk skor jawaban responden terhadap penjelasan pada masing-masing variabel dengan kriteria penelitian rata-rata skor jawaban. Responden yang terdapat dalam penelitian ini adalah 3 variabel dan masing-masing variabel memiliki indikator beserta item. Sebelum membahas deskripsi untuk skor jawaban responden terhadap penjelasan pada masing-masing variabel dengan kriteria penelitian rata-rata skor jawaban. Besarnya kelas interval dari skor skala likert dihitung dengan rumus menurut Surapto(2008:74).

$$\text{Besarnya Interval} = \frac{\text{Observasi terbesar} - \text{observasi terkecil}}{\text{Banyaknya Kelas}}$$

$$\begin{aligned} \text{Besarnya Interval} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,08 \end{aligned}$$

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

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Rata-Rata Skor Jawaban

No	Nilai Rata- Rata	Keterangan
1	11,8	Sangat tidak baik
2	>1,8 – 2,6	Tidak baik
3	>2,6 – 3,4	Sedang
4	>3,4 – 4,2	Baik
5	>4,2 – 5	Sangat baik

Sumber: Suprpto, 2006

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

a. Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Individu Karyawan (X)

Variabel Karakteristik Individu Karyawan terdapat dua belas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel
Karakteristik Individu Karyawan (X)

Item	SS	S	RR	TS	STS	Rata-rata
	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	f(%)	Item
X1.1	3(4.84)	21(33.87)	33(53.23)	4(6.45)	1(1.61)	3.34
X1.2	9(14.52)	39(62.90)	11(17.74)	3(4.84)	0(0.00)	3.87
X1.3	16(25.81)	20(32.26)	23(37.10)	2(3.23)	1(1.61)	3.77
X2.1	7(11.29)	19(30.65)	29(46.77)	6(9.68)	1(1.61)	3.40
X2.2	8(12.90)	27(43.55)	22(35.48)	5(8.06)	0(0.00)	3.61
X2.3	17(27.42)	17(27.42)	21(33.87)	6(9.68)	1(1.61)	3.69
X3.1	17(27.42)	26(41.94)	16(25.81)	2(3.23)	1(1.61)	3.90
X3.2	14(22.58)	26(41.94)	19(30.65)	3(4.84)	0(0.00)	3.82
X3.3	19(30.65)	24(38.71)	16(25.81)	2(3.23)	1(1.61)	3.94
X4.1	14(22.58)	33(53.23)	12(19.35)	1(1.61)	2(3.23)	3.90
X4.2	15(24.19)	29(46.77)	16(25.81)	1(1.61)	1(1.61)	3.90
X4.3	15(24.19)	24(38.71)	19(30.65)	3(4.84)	1(1.61)	3.79

Grand Mean	3.75
------------	------

Sumber : data primer diolah, 2018

Keterangan:

- X_{1.1} : Bapak/ibu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan
- X_{1.2} : Bapak/ibu berperilaku jujur dalam menjalankan pekerjaan
- X_{1.3} : Bapak/ibu saling terbuka terhadap pekerjaan
- X_{2.1} : Bapak/ibu menyukai pekerjaan yang bersifat rutin
- X_{2.2} : Bapak/ibu menyukai penghargaan yang didapat dari orang lain
- X_{2.3} : Bapak/ibu mendapat kesan baik terhadap pekerjaan dari orang lain
- X_{3.1} : Bapak/ibu sangat menghargai dan menghormati atasan
- X_{3.2} : Bapak/ibu bersedia menerima masukan dari karyawan lain
- X_{3.3} : Bapak/ibu menyikapi dengan baik atas pekerjaan yang diberikan
- X_{4.1} : Bapak/ibu menerima upah yang sesuai atas kebutuhan bapak/ibu sendiri
- X_{4.2} : Bapak/ibu perlu adanya interaksi dengan karyawan lain
- X_{4.3} : Bapak/ibu merasa nyaman di lingkungan pekerjaan

1. Distribusi Frekuensi untuk Indikator pertama yaitu Nilai.

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 62 responden, terdapat 3 responden atau 4,84% yang menyatakan sangat setuju tentang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 33,87%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 33 responden atau 53,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 6,45%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%.

Untuk item kedua yaitu berperilaku jujur dalam menjalankan pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 14,52%, yang menyatakan setuju

sebanyak 39 responden atau 62,90%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 11 responden atau 17,74%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,84%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Pada item ketiga yaitu saling terbuka terhadap pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 25,81%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 32,26%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 23 responden atau 37,10%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,23%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%.

2. Distribusi Frekuensi untuk Indikator kedua yaitu Minat.

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 62 responden, terdapat 7 responden atau 11,29% yang menyatakan sangat setuju tentang menyukai pekerjaan yang bersifat rutin yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau 30,65%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 29 responden atau 46,77%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 9,68%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%.

Berdasarkan item kedua yaitu menyukai penghargaan yang didapat dari orang lain dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden atau 12,90%, yang menyatakan setuju

sebanyak 27 responden atau 43,55%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 22 responden atau 35,48%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 8,06%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Item yang ketiga yaitu mendapatkan kesan baik terhadap pekerjaan dari orang lain dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 responden atau 27,42%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau 27,42%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 21 responden atau 33,87%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 responden atau 9,68%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%.

3. Distribusi Frekuensi untuk Indikator ketiga yaitu Sikap.

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 62 responden, terdapat 17 responden atau 27,42% yang menyatakan sangat setuju tentang sangat menghargai dan menghormati atasan yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 41,94%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 16 responden atau 25,81%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,23%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%.

Dalam item kedua yaitu bersedia menerima masukan dari karyawan lain dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 22,58%, yang menyatakan setuju sebanyak 26

responden atau 41,94%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 19 responden atau 30,65%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,84%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Pada item ketiga yaitu menyikapi dengan baik atas pekerjaan yang diberikan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau 30,65%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 38,71%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 16 responden atau 25,81%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,23%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%.

4. Distribusi Frekuensi untuk Indikator Keempat yaitu Kebutuhan.

Pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 62 responden, terdapat 4 responden atau 22,58% yang menyatakan sangat setuju tentang menerima upah yang sesuai atas kebutuhan sendiri yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 53,23%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 19,35%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,23%.

Berdasarkan item kedua yaitu perlu adanya interaksi dengan karyawan lain dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 24,19%, yang menyatakan setuju sebanyak 29

responden atau 46,77%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 16 responden atau 25,81%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%.

Untuk item ketiga yaitu merasa nyaman di lingkungan pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 24,19%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 38,71%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 19 responden atau 30,65%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,84%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%.

Berdasarkan hasil *grand mean* variabel Karakteristik Individu, diperoleh hasil sebesar 3,75. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu berada di dalam kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu didalam organisasi baik.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Z)

Variabel Motivasi Kerja terdapat sembilan pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.7 :

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Karyawan(Z)

Item	SS	S	RR	TS	STS	Rata-rata
	%	%	%	%	%	Item
Z1.1	22.58	45.16	22.58	4.84	4.84	3.76
Z1.2	40.32	43.55	14.52	0.00	1.61	4.21
Z1.3	20.97	53.23	19.35	6.45	0.00	3.89
Z2.1	6.45	43.55	45.16	4.84	0.00	3.52
Z2.2	14.52	40.32	40.32	4.84	0.00	3.65
Z2.3	29.03	41.94	20.97	8.06	0.00	3.92
Z3.1	12.90	54.84	27.42	4.84	0.00	3.76
Z3.2	25.81	48.39	22.58	1.61	1.61	3.95
Z3.3	30.65	38.71	22.58	4.84	3.23	3.89
Grand Mean						3.84

Sumber : data primer diolah, 2018

Keterangan:

- Z_{1.1} : Bapak/ ibu mendapatkan kepastian kerja dan tidak khawatir di PHK
 Z_{1.2} : Bapak/ ibu mendapatkan kepastian menerima gaji sesuai perjanjian
 Z_{1.3} : Bapak/ibu mendapatkan kepastian jaminan di hari tua
 Z_{2.1} : Bapak/ibu merasa cocok dengan atasan
 Z_{2.2} : Bapak/ibu menjalin hubungan baik dengan karyawan-karyawan lain
 Z_{2.3} : Bapak/ibu menjaga komunikasi dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan
 Z_{3.1} :Bapak/ibu memiliki kesempatan mengembangkan potensi diri dalam perusahaan
 Z_{3.2} : Bapak/ibu memperoleh peningkatan karir yang diberikan oleh perusahaan
 Z_{3.3} :Bapak/ibu yang diberikan meskipun tugas tersebut diluar dari tugas yang diwajibkan

1. Distribusi Frekuensi untuk Indikator pertama yaitu Eksistensi.

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 62 responden, terdapat 14 responden atau 22,58% yang menyatakan sangat setuju tentang mendapatkan kepastian kerja dan tidak khawatir di PHK, yang menyatakan

setuju sebanyak 28 responden atau 45,16%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 22,58%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,84%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,84%.

Dalam item kedua yaitu mendapatkan kepastian menerima gaji sesuai perjanjian dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden atau 40,32%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau 43,55%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden atau 14,52%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%.

Kemudian item ketiga yaitu mendapatkan kepastian jaminan di hari tua, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden atau 20,97%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 53,23%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 19,35%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 6,45%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

2. Distribusi Frekuensi untuk Indikator kedua yaitu keterkaitan.

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 62 responden, terdapat 4 responden atau 6,45% yang menyatakan sangat setuju tentang merasa cocok dengan atasan, , yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden

atau 43,55%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 28 responden atau 45,16%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,84%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Berdasarkan item kedua yaitu menjalin hubungan baik dengan karyawan- karyawan lain, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden atau 14,52%, yang menyatakan setuju sebanyak 25 responden atau 40,32%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 25 responden atau 40,32%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,84%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Untuk item ketiga yaitu menjaga komunikasi dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 29,03%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 41,94%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 20,97%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 8,06%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

3. Distribusi Frekuensi untuk Indikator ketiga yaitu Pertumbuhan.

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dari 62 responden, terdapat 8 responden atau 12,90% yang menyatakan sangat setuju tentang memiliki kesempatan mengembangkan potensi diri dalam perusahaan, yang menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau 54,84%, yang menyatakan

ragu – ragu sebanyak 17 responden atau 27,42%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,84%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Kemudian item kedua yaitu memperoleh peningkatan karir yang diberikan oleh perusahaan, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 25,81%, yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau 48,39%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 22,58%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%.

Untuk item ketiga yaitu diberikan meskipun tugas tersebut diluar dari tugas yang diwajibkan, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau 30,65%, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden atau 38,71%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 22,58%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,84%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,23%.

Berdasarkan hasil *grand mean* variabel Motivasi Kerja, diperoleh hasil sebesar 3,84. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berada di kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja yang dirasakan karyawan baik.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam variabel Kinerja Karyawan terdapat sembilan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada

Tabel 4.8:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	SS	S	RR	TS	STS	Rata-rata
	%	%	%	%	%	Item
Y1.1	6.45	41.94	48.39	0.00	3.23	3.48
Y1.2	17.74	41.94	35.48	1.61	3.23	3.69
Y1.3	22.58	35.48	37.10	3.23	1.61	3.74
Y2.1	9.68	62.90	20.97	6.45	0.00	3.76
Y2.2	9.68	41.94	45.16	0.00	3.23	3.55
Y2.3	24.19	53.23	19.35	3.23	0.00	3.98
Y3.1	25.81	45.16	25.81	1.61	1.61	3.92
Y3.2	17.74	43.55	37.10	0.00	1.61	3.76
Y3.3	35.48	33.87	25.81	4.84	0.00	4.00
Grand Mean						3.77

Sumber : data primer diolah, 2018

Y_{1.1} : Bapak/ibu menyelesaikan jumlah yang ditargetkan

Y_{1.2} : Bapak/ibu menyelesaikan tugas dengan konsisten

Y_{1.3} : Bapak/ibu menghasilkan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan

Y_{2.1} : Bapak/ibu menyelesaikan pekerjaan dengan standar kerja yang disepakati bersama

Y_{2.2} : Bapak/ibu teliti atas hasil pekerjaan

Y_{2.3} : Bapak/ibu memperhatikan kerapian dalam pekerjaan

Y_{3.1} : Bapak/ibu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Y_{3.2} : Bapak/ibu selalu hadir tepat waktu

Y_{3.3} : Bapak/ibu mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditargetkan

1. Distribusi Frekuensi untuk Indikator pertama yaitu Kuantitas Hasil Kerja.

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 62 responden, terdapat 4 responden atau 6,45% yang menyatakan sangat setuju tentang menyelesaikan yang ditargetkan, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 41,94%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 30 responden atau 48,39%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,23%.

Kemudian item kedua yaitu menyelesaikan tugas dengan konsisten, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 17,74%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 41,94%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 22 responden atau 35,48%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,23%.

Untuk item ketiga yaitu menghasilkan yang sesuai dengan ketetapan perusahaan, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden atau 22,58%, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden atau 35,48%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 23 responden atau 37,10%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,23%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%.

2. Distribusi Frekuensi untuk Indikator kedua yaitu Kualitas Hasil Kerja.

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 62 responden, terdapat 6 responden atau 9,68% yang menyatakan sangat setuju tentang menyelesaikan pekerjaan dengan standar kerja yang disepakati bersama, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 62,90%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 13 responden atau 20,97%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 6,45%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Berdasarkan item kedua yaitu teliti hasil pekerjaan, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 responden atau 9,68%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 41,94%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 28 responden atau 45,16%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,23%.

Untuk item ketiga yaitu memperhatikan kerapian dalam pekerjaan, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden atau 24,19%, yang menyatakan setuju sebanyak 33 responden atau 53,23%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 12 responden atau 19,35%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 3,23%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

3. Distribusi Frekuensi untuk Indikator ketiga yaitu Ketepatan Waktu .

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 62 responden, terdapat 16 responden atau 25,81% yang menyatakan sangat setuju tentang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, , yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 45,16%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 16 responden atau 25,81%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%.

Pada item kedua yaitu selalu hadir tepat waktu, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 17,74%, yang menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau 43,55%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 23 responden atau 37,10%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,61%.

Selanjutnya item ketiga yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditargetkan, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 35,48%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 33,87%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 16 responden atau 25,81%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,84%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Berdasarkan hasil *grand mean* variabel Kinerja Karyawan, diperoleh hasil sebesar 3.77. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan berada didalam kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan di PT. Three “A” Technic Candi-Sidoarjo baik.

2. Hasil Analisis Jalur Path

Model analisis jalur dalam penelitian ini memiliki satu variabel bebas (*independent variabel*), satu variabel terikat (*dependent variabel*), dan satu variabel mediator (*intervening variabel*). Kegunaan dari analisis jalur (*path analysis*) adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel yang diteliti, baik pengaruh secara langsung maupun secara tidak langsung. Hasil perhitungan analisis jalur dapat dilihat sebagai berikut:

a. Koefisien Jalur Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Jalur terhadap Motivasi Kerja

Variabel bebas	Koefisien Jalur (Beta)	t hitung	Sig	Keterangan
X	0.668	6.945	0.000	Signifikan
Variabel terikat	Z			
R square (R^2)	: 0,446			

Sumber: data diolah, 2018

Sub Struktur I : $Z = 0,668 X$

a. Pengujian Koefisien Jalur Karakteristik Individu Karyawan terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian secara langsung pengaruh Karakteristik Individu Karyawan terhadap Motivasi Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.9. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H₁ : Karakteristik Individu Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Tabel 4.9 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,668 menunjukkan bahwa pengaruh Karakteristik Individu Karyawan terhadap Motivasi Kerja, Nilai sig sebesar 0,000 (sig<0,05), maka keputusannya adalah H₀ ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Karakteristik Individu Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja diterima.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,446 atau 44,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Karakteristik Individu Karyawan terhadap Motivasi Kerja sebesar 44,6%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 55,4%.

1. Koefisien Jalur Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Jalur Kinerja Karyawan

Variabel bebas	Koefisien Jalur (Beta)	t hitung	Sig	Keterangan
X	0.515	4.586	0.000	Signifikan
Z	0.320	2.852	0.006	Signifikan
Variabel terikat	Y			
R square (R ²)	: 0,588			

Sumber: data primer diolah

Sub Struktur II : $Y = 0,515 X + 0,320 Z$

b. Pengujian Koefisien Jalur Karakteristik Individu Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh Karakteristik Individu Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.10. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H_2 : Karakteristik Individu Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.10 nilai sig sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Karakteristik Individu Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

c. Pengujian Koefisien Jalur Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.1. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H_3 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.11 menunjukkan koefisien beta sebesar 0,320, dengan nilai sig sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,588 atau 58,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Karakteristik Individu Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 58,8%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 41,2%.

d. Koefisien Jalur Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening

Pada hubungan Karakteristik Individu Karyawan dengan Kinerja Karyawan terdapat dugaan variabel Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening*. Perhitungan besarnya pengaruh Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* adalah sebagai berikut:

Persamaan struktural:

$$Y = PYX + (PZX \times PYZ)$$

Direct Effect (pengaruh langsung) Karakteristik Individu Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,515

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= PZX \times PYZ \\ &= 0,668 \times 0,320 \\ &= 0,214 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total Effect (TE)} &= PYX + (PZX \times PYZ) \\ &= 0,515 + 0,214 \\ &= 0,729 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja terbukti sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara Karakteristik Individu Karyawan dengan Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *Indirect Effect* yang bernilai 0,214. Total pengaruh (*Total Effect*) Karakteristik Individu Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebesar 0,729.

Pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan total pengaruh hubungan antar variabel telah disajikan dalam sebuah ringkasan hasil. Ringkasan tersebut dalam dilihat pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Rekapitulasi Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total

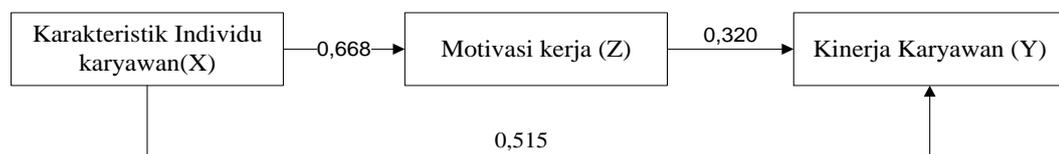
Hubungan Variabel	pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung	Total Pengaruh	keterangan
$X \rightarrow Z$	0.668	-	0.668	Signifikan
$X \rightarrow Y$	0.515	-	0.515	Signifikan
$Z \rightarrow Y$	0.320	-	0.320	Signifikan
$X \rightarrow Z \rightarrow Y$	-	$0.214 = 0,668 \times 0,320$	$0.729 = 0,515 + 0,214$	

Sumber : Data diolah 2018

e. Hubungan Antar Jalur

Dari keseluruhan perhitungan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel. Gambar 4.3 menampilkan diagram hasil analisis jalur secara keseluruhan. Koefisien variabel Karakteristik Individu Karyawan terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,668. Koefisien variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,320. Koefisien variabel Karakteristik Individu Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,515. Dimana 0,515 total pengaruh dari X berpengaruh terhadap Y.

Model diagram jalurnya dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.3. Diagram Model Jalur Variabel Karakteristik Individu Karyawan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

Keterangan:

X sebagai variabel *exogenous* (bebas) Karakteristik Individu Karyawan
 Z sebagai variabel *mediator* (antara) Motivasi Kerja

Y sebagai variabel *endogenous* (terikat) Kinerja Karyawan

Diagram hasil analisis jalur pada Gambar 4.3 mempunyai persamaan sebagai berikut:

Sub Struktur I : $Z = 0,668 X$

Sub Struktur II : $Y = 0,515 X + 0,320 Z$

D. Hasil Pembahasan

1) Gambaran Karakteristik Individu , Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

a. Gambaran Karakteristik Individu

Berdasarkan data primer yang diperoleh melalui kuisioner yang telah disebarakan kepada karyawan PT. Three “A” Technic Candi-Sidoarjo data terkait Karakteristik Individu yang dirasakan PT. Three “A” Technic Candi- Sidoarjo. *Mean* keseluruhan dari variabel Karakteristik Individu sebesar 3.75 yang menunjukkan karakteristik individu yang dirasakan Baik sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan Sujak (2009:249-250) mengemukakan bahwa karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhanya, nilai,sikap dan minat.

b. Gambaran Motivasi Kerja

Berdasarkan data primer yang diperoleh melalui kuisioner yang telah disebarakan kepada karyawan PT. Three “A” Technic Candi-Sidoarjo data terkait Karakteristik Individu yang dirasakan PT. Three “A” Technic Candi- Sidoarjo. Berdasarkan hasil *grand mean* variabel

Motivasi Kerja, diperoleh hasil sebesar 3,84. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berada di kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja yang dirasakan karyawan baik. Dengan baiknya motivasi kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, hal ini didukung dengan pendapat Siagian (2004) motivasi diberikan sebagai daya pendorong bagi karyawan untuk mengarahkan karyawan dalam hal kemampuan, keahlian, keterampilan, melakukan berbagai kegiatan itu menjadi tanggung jawab dan kewajibannya agar dapat dicapai sehingga sasaran dan tujuannya juga tercapai.

c. Gambaran Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil *grand mean* variabel Kinerja Karyawan, diperoleh hasil sebesar 3.77. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan berada didalam kategori baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan di PT. Three “A” Technic Candi- Sidoarjo baik. Baiknya kinerja dalam perusahaan ini sesuai dengan pendapat Nawawi (2005:24) Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non maetrial. Jadi pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan perusahaan terselesaikan dengan baik.

2) Pengaruh Karakteristik Individu Karyawan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan Analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), maka hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh antara Karakteristik Individu (X) terhadap Motivasi Kerja

(Z), hipotesis ini terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan, sehingga Karakteristik individu berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Karyawan di perusahaan PT. Three “A” Technic memiliki karakteristik individu yang berbeda dan dengan karakteristik yang berbeda tersebut berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Three “A” Technic. Nilai Sig sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Karakteristik Individu Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja diterima. Penelitian ini didukung dengan penelitian Riefka (2013) yang hasilnya yaitu menunjukkan karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,446 atau 44,6%. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Karakteristik Individu Karyawan terhadap Motivasi Kerja sebesar 44,6%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 55,4%.

Berdasarkan hipotesis penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu Karyawan yang dimiliki oleh PT. Three “A” Technic berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

3) Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (path analysis), maka hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh antara Karakteristik Individu (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hipotesis ini terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan,

sehingga Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan.

Menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya Karakteristik Individu Karyawan akan memberikan peningkatan terhadap Kinerja Karyawan, dan nilai sig sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang menyatakan Karakteristik Individu Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Penelitian ini didukung dengan penelitian Ratna Handayani (2016) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Three “A” Technic yang memiliki karakteristik Individu berbeda mampu berpengaruh terhadap Kinerja yang diberikan karyawan

4) Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), maka hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hipotesis ini terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan, sehingga Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan. Pemberian motivasi dengan benar dan baik kepada Karyawan di perusahaan PT. Three “A” Technic akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan tersebut. dapat diketahui nilai sig sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak, berarti hipotesis yang

menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Penelitian ini didukung dengan penelitian Danang Ramadhan (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai *adjusted R Square* menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,446 atau 44,6%. Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Karakteristik Individu Karyawan terhadap Motivasi Kerja sebesar 44,6%, sedangkan kontribusi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini sebesar 55,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi yang diberikan kepada karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

5) Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* dalam Hubungan Karakteristik Individu Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Terdapat dugaan hipotesis keempat yang menyatakan terdapat dugaan pengaruh antara Karakteristik Individu (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan Motivasi Kerja Karyawan (Z) sebagai variabel *inervening*. Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan terbukti sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan *Indirect Effect* yang bernilai 0,214. Sehingga total pengaruh (*Total Effect*) Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja karyawan sebesar 0,729. Berdasarkan penjelasan diatas telah dibuktikan bahwa Motivasi Kerja Karyawan (Z) terbukti menjadi

variabel *intervening* antara pengaruh Karakteristik Individu (X) terhadap Motivasi Kerja (Y).



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Karakteristik Individu yang dimiliki karyawan PT. Three “A” Technic Candi- Sidoarjo baik. Organisasi memberikan dukungan kepada karyawan, sehingga karyawan *feedback* berupa motivasi kerja karyawan yang baik dan juga memberikan kinerja karyawan secara maksimal. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan PT. Three “A” Technic Candi-Sidoarjo baik. Hal itu terlihat ketika karyawan memiliki masa kerja yang lama dan cara untuk memotivasi diri sendiri lebih memajukan organisasi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dimiliki karyawan bagian jasa konstruksi di PT. Three “ A “ Technic Candi-Sidoarjo baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil jasa konstruksi di PT. Three “A” Technic Candi-Sidoarjo.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja

3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan karyawan perusahaan untuk lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya karena dalam penelitian ini item bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang di berikan dari indikator karakteristik individu memiliki nilai rata-rata terendah.
2. Pemimpin perusahaan hendaknya lebih memberikan motivasi kepada karyawan dan lebih berkomunikasi terhadap karyawan, karena item karyawan merasa cocok dengan atasan memiliki nilai rata- rata terendah.
3. Hendaknya perusahaan dan karyawan untuk lebih memperbaiki menejemen kinerjanya karena item menyesuaikan jumlah yang ditargetkan dari indikator kinerja karyawan mendapatkan nilai rata-rata terendah.
4. Mengingat bahwa variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-

variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Lima Belas, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As,ad, M. 2000. *Psikologi Industri*, Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Daft, Richard L. 2006. *Management (manajemen)*. Edisi Enam. Jakarta Salemba Empat.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta. PT. Indeks.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta. PT. Indeks.
- Deswarati, Christina Wynda. 2009. *Pengaruh Penempatan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Fishbein, M. And Ajzen, I. (1975), *Belief, Attitude, Attention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Indriantoro, Nur dan Supomo. 2008. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Hamzah, B. Uno. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handayati, Ratna. 2016. *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume I No. 2 Hal 127-140.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2014. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2014. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Larasati, Maya. 2008. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja*. Malang. Universitas Brawijaya.
- Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi. 10 Tahun Edisi Indonesia*. Yogyakarta: AMDI.

- Kluckhohn, F.R., & Strodtbeck, F.L. (1961). Variations in value orientations, Evanston, III: Row, Peterson.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 6. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. Refika Aditama.
- Nawawi, Handani. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif* (Cetakan Kedua. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press)
- Pratama, Wildan Alvian. 2013. *Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja DAN Motivasi Kerja*. Malang: Universitas Brawijaya. PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi 8. Prentice Hall. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behaviour, Tenth Edition* (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh), Aih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- _____. Dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 12. Jakarta : Salemba Empat.
- _____. Dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Edisi X Jilid II. Jakarta: Erlangga.
- Ramadhan, Danang. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja di PT Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya*. Malang. Skripsi
- Rivai, Veitzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :dari Teori dan Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Dari Teori ke Praktik) Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarsirman. 2011. *Interaksi dan Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, Sondang P.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Schwartz, Shalom H. 1994. Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50, 1945.
- Stoner, James A.F. 1986. *Manajemen. Edisi Kedua. Alih Bahasa Gunawan Hutahuruk*. Jakarta: Erlangga.
- Subyantoro, Arif, 2009. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakter Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11
- Sudirman, F. 2013. Pemberian Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kuan Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmu Pemerintah*, 1(1):4655.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sujak, Abi. 2009. *Kemampuan Kepemimpinan (Ekstensi dalam Organisasi)*. Cetakan Pertama. Jakarta: CV. Rajawali.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadi Media Group.
- Suryabrata, Sumadi. 2013. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada.
- Suwati, Y. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*. 1(1):1-14.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang:UB Press.
- Thoha Mifftah. 2010. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar Aplikasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP MOTIVASI dan KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan Pt. Three “A” Technic Candi-Sidoarjo)

Dengan hormat,

Nama : Nabilla Putri Lishandy

NIM : 135030201111017

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Prodi : Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Administrasi

Perguruan Tinggi : Universitas Brawijaya

Ingin meminta kesediaan Bapak/ Ibu sebagai tenaga pada Pt. Three “A” Technic di Candi-Sidoarjo untuk berpartisipasi menjawab kuesioner yang saya ajukan, guna pembuatan/penulisan skripsi sebagai tugas akhir kuliah saya di Universitas Brawijaya. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada **“Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Three “A” Technic Candi-Sidoarjo ”**.

PETUNJUK PENGISIAN :

Mohon dijawab dengan menggunakan tanda centang (✓) pada jawaban yang tersedia dan menurut saudara benar.

Identitas dan jawaban saudara akan dirahasiakan.

Jawaban saudara sangat membantu atas keberhasilan penelitian ilmiah ini.

IDENTITAS RESPONDEN :

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan

Pendidikan terakhir : SLTA/Sederajat Sarjana
Diploma

Lama bekerja/Masa kerja : <1 tahun 1-3 tahun
3-5 tahun >5 tahun

Umur : < 25 tahun 36 – 45 tahun
25 – 35 tahun > 45 tahun

Gaji per bulan : < Rp 1.000.000
Rp 1.000.000 – Rp 1.999.999
Rp 2.000.000 – Rp 2.999.999
Rp 3.000.000 – Rp 3.999.999
> Rp 4.000.000

DAFTAR PERTANYAAN

PETUNJUK :

Berilah tanda centang (✓) pada kotak jawaban yang dianggap paling sesuai.
Keterangan:
Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
Skor 3 : Netral (N)
Skor 4 : Setuju (S)
Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

Variabel Karakteristik Individu

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Nilai						
1.	Bapak /ibu bertanggung jawab					



	terhadap pekerjaan yang diberikan.					
2.	Bapak/ibu berperilaku jujur dalam menjalankan pekerjaan.					
3.	Bapak/ Ibu saling terbuka terhadap pekerjaan.					
Minat						
4.	Bapak/ibu menyukai pekerjaan yang bersifat rutin.					
5.	Bapak/ibu menyukai penghargaan yang didapat dari orang lain.					
6.	Bapak/ibu mendapat kesan baik terhadap pekerjaan dari orang lain.					
Sikap						
7.	Bapak/ibu sangat menghargai dan menghormati atasan.					
8.	Bapak/ibu bersedia menerima masukan dari karyawan lain					
9.	Bapak/ibu menyikapi dengan baik atas pekerjaan yang diberikan.					
Kebutuhan						
10.	Bapak/ibu menerima upah yang sesuai atas kebutuhan bapak/ibu sendiri.					
11.	Bapak/ibu perlu adanya interaksi dengan karyawan lain					
12.	Bapak/ ibu merasa nyaman di lingkungan pekerjaan.					

Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Eksistensi						



13.	Diperusahaan ini bapak/ibu mendapatkan kepastian kerja dan tidak khawatir di PHK.					
14.	Diperusahaan ini bapak/ ibu mendapatkan kepastian menerima gaji sesuai perjanjian.					
15.	Diperusahaan ini bapak/ibu mendapatkan kepastian jaminan di hari tua.					
Keterkaitan						
16.	Bapak/ibu merasa cocok dengan atasan.					
17.	Bapak/ibu menjalin hubungan baik dengan karyawan-karyawan lain.					
18.	Bapak/ibu menjaga komunikasi dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Pertumbuhan						
19.	Bapak/ibu memiliki kesempatan mengembangkan potensi diri dalam perusahaan.					
20.	Bapak/ibu memperoleh peningkatan karir yang diberikan oleh perusahaan.					
21.	Bapak/ibu yang diberikan meskipun tugas tersebut diluar dari tugas yang diwajibkan.					

Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kuantitas						
22.	Bapak/ibu menyelesaikan jumlah yang ditargetkan.					



23.	Bapak/ibu menyelesaikan tugas dengan konsisten.					
24.	Bapak/ibu menghasilkan yang sesuai dengan ketetapan perusahaan.					
Kualitas						
25.	Bapak/ibu menyelesaikan pekerjaan dengan standar kerja yang disepakati bersama.					
26.	Bapak/ibu teliti atas hasil pekerjaan.					
27.	Bapak/ibu memperhatikan kerapian dalam pekerjaan.					
Ketepatan Waktu						
28.	Bapak/ibu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
29.	Bapak/ibu selalu hadir tepat waktu					
30.	Bapak/ibu mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditargetkan.					

Lampiran 2 Tabulasi Responden

Variabel X (Karakteristik Individu)

	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X3.1	X3.2	X3.3	X4.1	X4.2	X4.3	X
1	3	4	5	4	3	5	5	2	3	2	5	3	44
2	3	3	4	2	2	3	3	4	3	3	5	3	38
3	3	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5	3	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	3	4	3	4	3	5	3	4	3	5	5	5	47
6	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46
7	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	42
8	3	4	5	1	4	2	3	5	4	1	3	4	39
9	3	4	3	4	5	2	3	4	5	5	4	3	45
10	4	5	3	3	2	2	3	3	3	5	4	4	41
11	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	51
12	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	42
13	4	4	5	3	3	3	4	5	3	4	4	4	46
14	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	39
15	4	5	4	3	4	5	3	5	5	5	4	3	50
16	4	4	4	2	2	3	3	2	3	4	4	3	38
17	4	3	2	3	4	2	3	3	5	5	4	5	43
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
19	4	5	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	43
20	3	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	3	47
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
22	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	39
23	3	3	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	46
24	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	46
25	3	4	3	3	4	5	4	3	5	5	3	5	47
26	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	4	5	3	3	4	5	5	4	4	3	4	5	49
29	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5	48
30	4	5	4	3	4	5	4	3	2	3	4	5	46
31	4	4	3	4	5	4	4	2	4	5	2	3	44

32	1	2	1	2	3	1	2	3	4	3	3	2	27
33	3	5	4	3	5	4	5	4	3	3	4	5	48
34	3	4	3	2	3	5	4	3	5	4	3	5	44
35	3	4	5	3	4	5	5	4	2	3	4	2	44
36	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	43
37	3	4	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	43
38	2	3	4	3	4	3	3	4	5	3	4	3	41
39	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	43
40	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	54
41	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	49
42	3	4	5	3	3	4	5	4	3	4	5	4	47
43	3	2	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	48
44	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	53
45	4	3	3	2	2	3	2	3	3	5	3	4	37
46	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	41
47	4	3	5	3	4	3	3	4	5	4	3	2	43
48	3	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	3	50
49	4	4	3	3	4	3	3	5	4	4	3	4	44
50	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
51	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	20
52	3	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	52
53	3	4	4	5	3	4	5	5	5	3	3	3	47
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
55	4	5	4	3	4	5	4	3	5	5	4	3	49
56	3	3	3	5	4	3	4	5	3	4	5	3	45
57	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	46
58	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	41
59	3	4	3	4	4	5	5	3	5	4	3	5	48
60	3	4	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5	49
61	3	4	5	3	4	5	3	4	3	3	5	3	45
62	2	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	5	46



Variabel Z (Motivasi Kerja)

	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z3.1	Z3.2	Z3.3	Z
1	3	5	2	3	4	5	4	3	5	34
2	4	4	4	3	5	4	4	5	3	36
3	4	5	3	3	3	5	4	4	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	37
6	4	4	4	3	3	3	5	5	3	34
7	5	5	5	3	3	3	4	5	4	37
8	3	5	3	3	4	5	4	3	5	35
9	3	4	4	4	3	2	3	4	5	32
10	5	5	5	3	3	3	4	5	3	36
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	3	4	3	3	4	4	3	4	5	33
13	4	4	4	3	4	5	3	4	4	35
14	5	4	4	3	4	4	4	4	4	36
15	5	5	5	4	3	5	4	4	4	39
16	1	3	2	3	2	5	2	3	3	24
17	5	5	5	3	4	3	3	4	2	34
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	5	5	3	3	3	3	3	4	3	32
20	4	3	4	4	3	5	4	5	3	35
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	5	5	5	4	4	3	4	3	5	38
23	5	5	5	4	3	4	4	3	4	37
24	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
25	4	3	3	3	4	5	4	3	4	33
26	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	4	5	4	3	5	4	4	3	5	37
29	4	5	4	4	3	4	4	5	3	36
30	5	4	4	3	4	2	3	5	4	34
31	2	4	2	2	3	4	5	5	1	28
32	1	3	3	2	3	2	2	3	2	21

33	4	3	5	4	5	3	3	4	5	36
34	3	5	4	4	3	5	5	3	4	36
35	3	5	3	4	2	5	3	4	5	34
36	4	4	4	4	3	4	5	4	4	36
37	4	5	3	3	4	5	3	4	3	34
38	3	4	3	4	3	4	4	5	4	34
39	2	3	4	4	3	3	4	4	5	32
40	3	3	3	3	4	3	3	4	4	30
41	4	5	3	3	3	4	3	3	4	32
42	4	3	5	4	4	5	4	5	4	38
43	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
44	4	5	5	5	4	4	5	5	4	41
45	5	5	5	3	5	5	3	5	2	38
46	5	5	5	3	3	3	4	4	3	35
47	3	5	4	3	5	4	4	2	4	34
48	4	5	4	3	5	4	4	5	3	37
49	4	5	4	3	4	5	4	3	4	36
50	3	4	4	4	3	5	4	4	5	36
51	1	1	2	2	2	2	2	1	1	14
52	4	3	4	3	3	4	5	4	5	35
53	4	4	4	3	3	3	4	3	5	33
54	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
55	3	4	4	5	4	3	4	5	3	35
56	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
58	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33
59	4	5	3	3	3	3	3	4	5	33
60	3	4	4	4	3	2	3	4	5	32
61	2	4	4	3	5	4	3	4	5	34
62	3	4	4	4	3	5	4	3	5	35



Variabel Y (Kinerja Karyawan)

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y3.1	Y3.2	Y3.3	Y
1	3	4	5	4	3	4	5	4	3	35
2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32
3	4	5	3	4	5	5	5	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
6	3	3	3	4	4	4	5	5	5	36
7	3	3	3	3	4	4	3	4	5	32
8	4	3	5	4	4	3	4	3	5	35
9	4	3	5	4	3	5	4	3	5	36
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	3	3	4	4	3	4	3	4	2	30
13	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
14	5	5	5	4	5	5	4	3	3	39
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
16	3	4	4	4	3	3	4	4	5	34
17	3	3	4	3	3	5	4	3	3	31
18	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
20	3	5	4	4	3	5	4	3	5	36
21	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34
22	3	4	4	4	4	4	3	3	3	32
23	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29
24	4	5	3	4	4	4	3	3	4	34
25	5	4	3	4	3	4	4	3	5	35
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	3	4	5	4	4	5	3	4	5	37
29	3	4	3	5	3	4	4	5	4	35
30	4	3	5	4	3	5	4	3	5	36
31	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29
32	1	1	2	2	1	2	2	3	3	17

33	4	3	5	4	5	3	3	5	4	36
34	4	3	4	4	3	5	5	4	5	37
35	3	4	2	4	3	4	5	3	5	33
36	3	3	3	4	3	3	5	5	5	34
37	3	3	5	4	4	3	4	4	3	33
38	3	5	3	3	3	4	5	4	3	33
39	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
41	3	4	3	5	3	4	5	4	4	35
42	3	4	5	4	4	4	4	4	4	36
43	4	5	4	5	5	5	5	5	5	43
44	4	5	4	4	5	4	4	5	4	39
45	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26
46	3	3	3	4	4	4	3	5	3	32
47	3	4	5	5	3	4	5	4	5	38
48	3	5	3	4	4	5	3	5	4	36
49	5	4	3	5	4	4	5	5	4	39
50	4	3	3	4	4	5	4	4	5	36
51	1	1	1	2	1	2	1	1	2	12
52	4	3	4	4	4	5	5	5	4	38
53	3	4	3	4	3	4	4	3	4	32
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
55	3	4	5	4	3	4	4	3	5	35
56	3	4	5	3	4	5	5	4	5	38
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
58	3	4	3	4	3	4	5	3	3	32
59	4	5	4	3	3	4	5	4	5	37
60	3	2	5	4	4	3	3	4	5	33
61	4	3	4	4	3	4	4	3	5	34
62	4	5	3	4	4	5	4	4	5	38

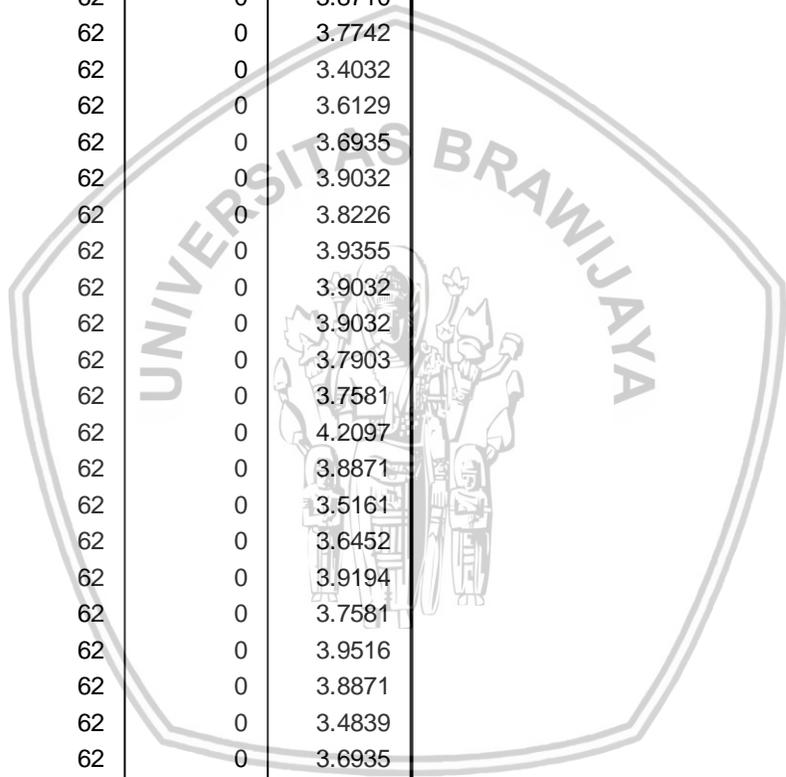


Lampiran 3. Frekuensi Jawaban Responden

Frequencies

Statistics

	N		Mean
	Valid	Missing	
X1.1	62	0	3.3387
X1.2	62	0	3.8710
X1.3	62	0	3.7742
X2.1	62	0	3.4032
X2.2	62	0	3.6129
X2.3	62	0	3.6935
X3.1	62	0	3.9032
X3.2	62	0	3.8226
X3.3	62	0	3.9355
X4.1	62	0	3.9032
X4.2	62	0	3.9032
X4.3	62	0	3.7903
Z1.1	62	0	3.7581
Z1.2	62	0	4.2097
Z1.3	62	0	3.8871
Z2.1	62	0	3.5161
Z2.2	62	0	3.6452
Z2.3	62	0	3.9194
Z3.1	62	0	3.7581
Z3.2	62	0	3.9516
Z3.3	62	0	3.8871
Y1.1	62	0	3.4839
Y1.2	62	0	3.6935
Y1.3	62	0	3.7419
Y2.1	62	0	3.7581
Y2.2	62	0	3.5484
Y2.3	62	0	3.9839
Y3.1	62	0	3.9194
Y3.2	62	0	3.7581
Y3.3	62	0	4.0000



Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	4	6.5	6.5	8.1
	3.00	33	53.2	53.2	61.3
	4.00	21	33.9	33.9	95.2
	5.00	3	4.8	4.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	11	17.7	17.7	22.6
	4.00	39	62.9	62.9	85.5
	5.00	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	2	3.2	3.2	4.8
	3.00	23	37.1	37.1	41.9
	4.00	20	32.3	32.3	74.2
	5.00	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	6	9.7	9.7	11.3
	3.00	29	46.8	46.8	58.1
	4.00	19	30.6	30.6	88.7
	5.00	7	11.3	11.3	100.0
Total		62	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	8.1	8.1	8.1
	3.00	22	35.5	35.5	43.5
	4.00	27	43.5	43.5	87.1
	5.00	8	12.9	12.9	100.0
Total		62	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	6	9.7	9.7	11.3
	3.00	21	33.9	33.9	45.2
	4.00	17	27.4	27.4	72.6
	5.00	17	27.4	27.4	100.0
Total		62	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	2	3.2	3.2	4.8
	3.00	16	25.8	25.8	30.6
	4.00	26	41.9	41.9	72.6
	5.00	17	27.4	27.4	100.0
Total		62	100.0	100.0	



X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	19	30.6	30.6	35.5
	4.00	26	41.9	41.9	77.4
	5.00	14	22.6	22.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	2	3.2	3.2	4.8
	3.00	16	25.8	25.8	30.6
	4.00	24	38.7	38.7	69.4
	5.00	19	30.6	30.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.2	3.2	3.2
	2.00	1	1.6	1.6	4.8
	3.00	12	19.4	19.4	24.2
	4.00	33	53.2	53.2	77.4
	5.00	14	22.6	22.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	1	1.6	1.6	3.2
	3.00	16	25.8	25.8	29.0
	4.00	29	46.8	46.8	75.8
	5.00	15	24.2	24.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	



X4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.6	1.6	1.6
2.00	3	4.8	4.8	6.5
3.00	19	30.6	30.6	37.1
4.00	24	38.7	38.7	75.8
5.00	15	24.2	24.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Z1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	4.8	4.8	4.8
2.00	3	4.8	4.8	9.7
3.00	14	22.6	22.6	32.3
4.00	28	45.2	45.2	77.4
5.00	14	22.6	22.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Z1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.6	1.6	1.6
3.00	9	14.5	14.5	16.1
4.00	27	43.5	43.5	59.7
5.00	25	40.3	40.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Z1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	6.5	6.5	6.5
3.00	12	19.4	19.4	25.8
4.00	33	53.2	53.2	79.0
5.00	13	21.0	21.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	



Z2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	28	45.2	45.2	50.0
	4.00	27	43.5	43.5	93.5
	5.00	4	6.5	6.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Z2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	25	40.3	40.3	45.2
	4.00	25	40.3	40.3	85.5
	5.00	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Z2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	8.1	8.1	8.1
	3.00	13	21.0	21.0	29.0
	4.00	26	41.9	41.9	71.0
	5.00	18	29.0	29.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Z3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	17	27.4	27.4	32.3
	4.00	34	54.8	54.8	87.1
	5.00	8	12.9	12.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Z3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	1	1.6	1.6	3.2
	3.00	14	22.6	22.6	25.8
	4.00	30	48.4	48.4	74.2
	5.00	16	25.8	25.8	100.0
Total		62	100.0	100.0	

Z3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.2	3.2	3.2
	2.00	3	4.8	4.8	8.1
	3.00	14	22.6	22.6	30.6
	4.00	24	38.7	38.7	69.4
	5.00	19	30.6	30.6	100.0
Total		62	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.2	3.2	3.2
	3.00	30	48.4	48.4	51.6
	4.00	26	41.9	41.9	93.5
	5.00	4	6.5	6.5	100.0
Total		62	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.2	3.2	3.2
	2.00	1	1.6	1.6	4.8
	3.00	22	35.5	35.5	40.3
	4.00	26	41.9	41.9	82.3
	5.00	11	17.7	17.7	100.0
Total		62	100.0	100.0	



Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.6	1.6	1.6
2.00	2	3.2	3.2	4.8
3.00	23	37.1	37.1	41.9
4.00	22	35.5	35.5	77.4
5.00	14	22.6	22.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	6.5	6.5	6.5
3.00	13	21.0	21.0	27.4
4.00	39	62.9	62.9	90.3
5.00	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	3.2	3.2	3.2
3.00	28	45.2	45.2	48.4
4.00	26	41.9	41.9	90.3
5.00	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	3.2	3.2	3.2
3.00	12	19.4	19.4	22.6
4.00	33	53.2	53.2	75.8
5.00	15	24.2	24.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Y3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	1	1.6	1.6	3.2
	3.00	16	25.8	25.8	29.0
	4.00	28	45.2	45.2	74.2
	5.00	16	25.8	25.8	100.0
Total		62	100.0	100.0	

Y3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	23	37.1	37.1	38.7
	4.00	27	43.5	43.5	82.3
	5.00	11	17.7	17.7	100.0
	Total		62	100.0	100.0

Y3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	16	25.8	25.8	30.6
	4.00	21	33.9	33.9	64.5
	5.00	22	35.5	35.5	100.0
	Total		62	100.0	100.0

Lampiran 3. Uji Validitas dan reliabilitas

Correlations

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X3.1	X3.2	X3.3	X4.1	X4.2	X4.3	X
X1.1 Pearson Correlation	1	.516**	.230	.139	.165	.137	.172	.124	.056	.275*	.105	.200	.443**
Sig. (2-tailed)		.000	.072	.282	.200	.289	.182	.338	.664	.030	.416	.120	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.2 Pearson Correlation	.516**	1	.351**	.190	.251*	.435**	.364**	.043	.137	.215	.170	.232	.570**
Sig. (2-tailed)	.000		.005	.140	.049	.000	.004	.738	.288	.094	.187	.070	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.3 Pearson Correlation	.230	.351**	1	.274*	.120	.438**	.424**	.283*	.059	-.087	.285*	.077	.530**
Sig. (2-tailed)	.072	.005		.031	.352	.000	.001	.026	.647	.501	.025	.550	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.1 Pearson Correlation	.139	.190	.274*	1	.404**	.356**	.569**	.343**	.256*	.348**	.253*	.227	.666**
Sig. (2-tailed)	.282	.140	.031		.001	.005	.000	.006	.045	.006	.047	.076	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.2 Pearson Correlation	.165	.251*	.120	.404**	1	.265*	.327**	.328**	.315*	.129	.111	.194	.539**
Sig. (2-tailed)	.200	.049	.352	.001		.037	.009	.009	.013	.317	.389	.130	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.3 Pearson Correlation	.137	.435**	.438**	.356**	.328**	1	.602**	.031	.186	.165	.229	.377**	.661**
Sig. (2-tailed)	.289	.000	.000	.005	.037		.000	.812	.149	.201	.074	.003	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3.1 Pearson Correlation	.172	.364**	.424**	.569**	.327**	.602**	1	.259*	.249	.133	.376**	.408**	.751**
Sig. (2-tailed)	.182	.004	.001	.000	.009	.000		.042	.051	.304	.003	.001	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3.2 Pearson Correlation	.124	.043	.283*	.343**	.328**	.031	.259*	1	.133	-.001	.345**	.099	.445**
Sig. (2-tailed)	.338	.738	.026	.006	.009	.812	.042		.302	.991	.006	.444	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X3.3 Pearson Correlation	.056	.137	.059	.256*	.315*	.186	.249	.133	1	.436**	.013	.253*	.478**
Sig. (2-tailed)	.664	.288	.647	.045	.013	.149	.051	.302		.000	.921	.047	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X4.1 Pearson Correlation	.275*	.215	-.087	.348**	.129	.165	.133	-.001	.436**	1	.208	.296*	.470**
Sig. (2-tailed)	.030	.094	.501	.006	.317	.201	.304	.991	.000		.105	.019	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X4.2 Pearson Correlation	.105	.170	.285*	.253*	.111	.229	.376**	.345**	.013	.208	1	.163	.491**
Sig. (2-tailed)	.416	.187	.025	.047	.389	.074	.003	.006	.921	.105		.207	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X4.3 Pearson Correlation	.200	.232	.077	.227	.194	.377**	.408**	.099	.253*	.296*	.163	1	.545**
Sig. (2-tailed)	.120	.070	.550	.076	.130	.003	.001	.444	.047	.019	.207		.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X Pearson Correlation	.443**	.570**	.530**	.666**	.539**	.661**	.751**	.445**	.478**	.470**	.491**	.545**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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



Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	12



Correlations

Correlations

	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z3.1	Z3.2	Z3.3	Z
Z1.1 Pearson Correlation	1	.537**	.660**	.272*	.298*	.102	.356**	.370**	.116	.728**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.033	.019	.429	.005	.003	.368	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Z1.2 Pearson Correlation	.537**	1	.285*	.154	.220	.267*	.304*	.184	.169	.606**
Sig. (2-tailed)	.000		.025	.234	.086	.036	.016	.153	.189	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Z1.3 Pearson Correlation	.660**	.285*	1	.482**	.319*	-.057	.336**	.329**	.184	.674**
Sig. (2-tailed)	.000	.025		.000	.011	.661	.008	.009	.152	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Z2.1 Pearson Correlation	.272*	.154	.482**	1	.160	.222	.406**	.297*	.435**	.638**
Sig. (2-tailed)	.033	.234	.000		.215	.083	.001	.019	.000	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Z2.2 Pearson Correlation	.298*	.220	.319*	.160	1	.187	.159	.171	.175	.512**
Sig. (2-tailed)	.019	.086	.011	.215		.145	.217	.183	.174	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Z2.3 Pearson Correlation	.102	.267*	-.057	.222	.187	1	.336**	.016	.150	.433**
Sig. (2-tailed)	.429	.036	.661	.083	.145		.008	.900	.243	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Z3.1 Pearson Correlation	.356**	.304*	.336**	.406**	.159	.336**	1	.325*	.226	.645**
Sig. (2-tailed)	.005	.016	.008	.001	.217	.008		.010	.077	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Z3.2 Pearson Correlation	.370**	.184	.329**	.297*	.171	.016	.325*	1	-.065	.492**
Sig. (2-tailed)	.003	.153	.009	.019	.183	.900	.010		.618	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Z3.3 Pearson Correlation	.116	.169	.184	.435**	.175	.150	.226	-.065	1	.479**
Sig. (2-tailed)	.368	.189	.152	.000	.174	.243	.077	.618		.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Z Pearson Correlation	.728**	.606**	.674**	.638**	.512**	.433**	.645**	.492**	.479**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	9

Correlations

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y3.1	Y3.2	Y3.3	Y
Y1.1 Pearson Correlation	1	.507**	.374**	.367**	.603**	.468**	.413**	.274*	.309*	.694**
Sig. (2-tailed)		.000	.003	.003	.000	.000	.001	.031	.015	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y1.2 Pearson Correlation	.507**	1	.224	.418**	.532**	.571**	.522**	.327**	.262*	.710**
Sig. (2-tailed)	.000		.080	.001	.000	.000	.000	.009	.040	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y1.3 Pearson Correlation	.374**	.224	1	.332**	.446**	.329**	.291*	.229	.320*	.584**
Sig. (2-tailed)	.003	.080		.008	.000	.009	.022	.074	.011	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y2.1 Pearson Correlation	.367**	.418**	.332**	1	.405**	.415**	.502**	.466**	.404**	.688**
Sig. (2-tailed)	.003	.001	.008		.001	.001	.000	.000	.001	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y2.2 Pearson Correlation	.603**	.532**	.446**	.405**	1	.473**	.328**	.615**	.271*	.753**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000	.009	.000	.033	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y2.3 Pearson Correlation	.468**	.571**	.329**	.415**	.473**	1	.530**	.317*	.430**	.731**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.001	.000		.000	.012	.000	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y3.1 Pearson Correlation	.413**	.522**	.291*	.502**	.328**	.530**	1	.472**	.487**	.740**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.022	.000	.009	.000		.000	.000	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y3.2 Pearson Correlation	.274*	.327**	.229	.466**	.615**	.317*	.472**	1	.316*	.646**
Sig. (2-tailed)	.031	.009	.074	.000	.000	.012	.000		.012	.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y3.3 Pearson Correlation	.309*	.262*	.320*	.404**	.271*	.430**	.487**	.316*	1	.626**
Sig. (2-tailed)	.015	.040	.011	.001	.033	.000	.000	.012		.000
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y Pearson Correlation	.694**	.710**	.584**	.688**	.753**	.731**	.740**	.646**	.626**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	62	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	9

Lampiran 4. Analisis Jalur terhadap Z (Motivasi Kerja)

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Z	34.5323	4.39716	62
X	44.9516	5.76145	62

Correlations

		Z	X
Pearson Correlation	Z	1.000	.668
	X	.668	1.000
Sig. (1-tailed)	Z	.	.000
	X	.000	.
N	Z	62	62
	X	62	62

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.668 ^a	.446	.436	3.30119

- a. Predictors: (Constant), X
- b. Dependent Variable: Z



ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	525.565	1	525.565	48.226	.000 ^a
	Residual	653.871	60	10.898		
	Total	1179.435	61			

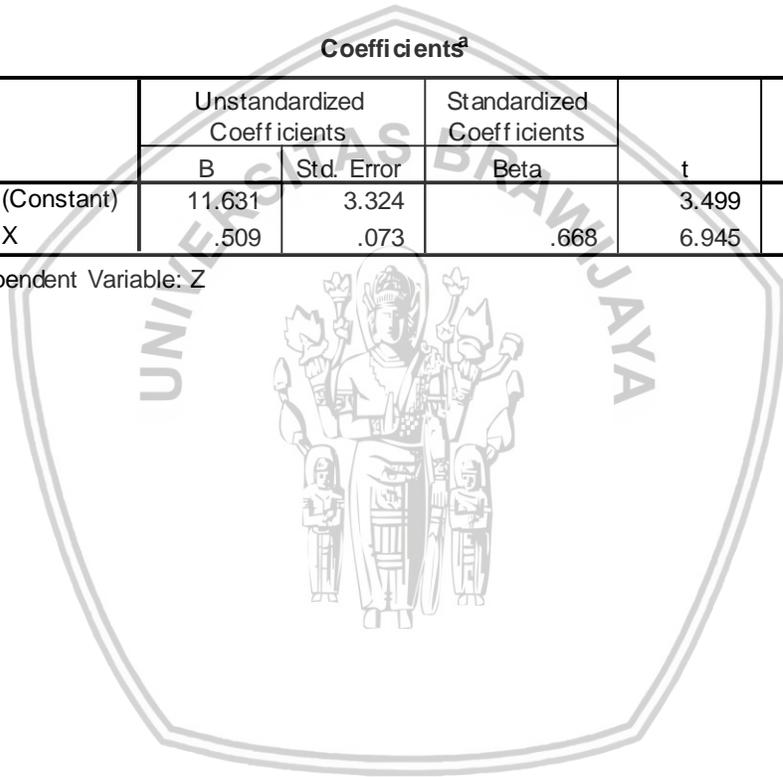
a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.631	3.324		3.499	.001
	X	.509	.073	.668	6.945	.000

a. Dependent Variable: Z



Lampiran 5. Analisis Jalur terhadap Y (Kinerja)

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	33.8871	5.06387	62
X	44.9516	5.76145	62
Z	34.5323	4.39716	62

Correlations

		Y	X	Z
Pearson Correlation	Y	1.000	.729	.664
	X	.729	1.000	.668
	Z	.664	.668	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X	.000	.	.000
	Z	.000	.000	.
N	Y	62	62	62
	X	62	62	62
	Z	62	62	62

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.574	3.30626

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y



ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	919.261	2	459.630	42.047	.000 ^a
	Residual	644.949	59	10.931		
	Total	1564.210	61			

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.812	3.653		.222	.825
	X	.453	.099	.515	4.586	.000
	Z	.369	.129	.320	2.852	.006

a. Dependent Variable: Y





THREE "A" TECHNIC GENERAL SUPPLIER AND CONTRACTOR

RUKO MUTIARA CITRA ASRI L2 NO. 3 CANDI
PHONE : 031-8061192-3 FAX : 031-8061193
EMAIL : three_a_technic@yahoo.co.id ; three.a.technic@gmail.com
SIDOARJO

SURAT KETERANGAN

Dengan Hormat,

Yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : Ratna Dwi A
Jabatan : Manager
Alamat : Perum Mutiara Citra Asri L2 no.3 Candi - Sidoarjo

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nabilla Putri Lishandy
NIM : 135030201111017
Universitas : Brawijaya
Jurusan : Administrasi Bisnis

Adalah benar telah melakukan penelitian untuk tugas Skripsi dengan judul PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING di perusahaan PT. Three A Technic pada Maret 2018.

Demikian surat keterangan kerja ini dibuat agar dapat dipergunakan dengan semestinya.

Sidoarjo, 14 Mei 2018
PT. Three A Technic

Ratna D. A.
Manager



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Nabilla Putri Lishandy
Tanggal Kelahiran : Sidoarjo, 12 MEI 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Ds. Gresik RT. 08 RW. 02
Krian-Sidoarjo
Email : lishandynabillaputri@yahoo.com



Pendidikan Formal

2013- 2018 : Mahasiswa Universitas Brawijaya, Jurusan Ilmu
Administrasi Bisnis
2010-2013 : SMA AL-ISLAM KRIAN
2007-2010 : SMPN 2 KRIAN
2001-2007 : SD MUHAMMADIYAH 1 KRIAN