

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PT. KENCANA INDAH PLASTIK INDONESIA

A. Kurniawan, B.S*, Siti Hidayah, & Harnoto****
STIE Dharmaputra Semarang

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze employee performance of PT. KIPi through biographical characteristic and job characteristic with achievement motivation as a mediation variable. The population of this research is all employees of PT. KIPi, amounting to 123 people. The sample is taken by all members of the population by census method. Method of data processing is using SPSS. The result of hypothesis testing show that biographical characteristic has positive and significant effect on achievement motivation, so they can be interpreted that the better biographical characteristic, the higher achievement motivation. Job characteristic has positive and significant effect on achievement motivation, so they can be interpreted that the better job characteristic, the higher achievement motivation. Achievement motivation has positive and significant effect on employee performance, so they can be interpreted that the higher achievement motivation, the higher employee performance. Biographical characteristic has positive and significant effect on employee performance, so they can be interpreted that the better biographical characteristic, the higher employee performance. Job characteristic has positive and significant effect on employee performance, so they can be interpreted that the better job characteristic, the higher employee performance. Mediating testing results show that achievement motivation mediate the effect of biographical characteristic and job characteristic on employee performance. These prove that the achievement motivation as a mediating variable proved can mediate relationship between biographical characteristic and job characteristic on employee performance.

Keywords: biographical characteristic, job characteristic, achievement motivation, employee performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja karyawan PT. Kencana Indah Plastik Indonesia (KIPi) melalui karakteristik biografis dan karakteristik pekerjaan dengan motivasi berprestasi sebagai variable mediasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.KIPi yang berjumlah 123 orang. Adapun sampelnya diambil seluruh anggota populasi dengan metode sensus. Metode pengolahan data menggunakan SPSS. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa karakteristik biografis berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik karakteristik biografis maka semakin tinggi motivasi berprestasi. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan maka semakin tinggi motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Karakteristik biografis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik karakteristik biografis maka semakin tinggi kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan yang dilakukan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil analisis variable mediasi menemukan bahwa motivasi berprestasi dapat memediasi pengaruh karakteristik biografis dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi berprestasi bisa sebagai variabel mediasi dari pengaruh karakteristik biografis dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: karakteristik biografis, karakteristik pekerjaan, motivasi berprestasi, kinerja karyawan

* Mahasiswa STIE Dharmaputra Semarang

** Dosen STIE Dharmaputra Semarang

Latar Belakang Penelitian

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Gomes, 2009). Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja dapat berjalan dengan baik apabila karyawan memiliki karakteristik biografis yang mendukung. Karakteristik biografis terbentuk karena adanya faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan bisa berjalan dengan baik. Oleh karena itu, dalam mencari karyawan sebuah perusahaan harus bisa melakukan seleksi secara ketat terkait dengan karakteristik biografis untuk mencapai kinerja yang diinginkan.

Karakteristik biografis merupakan karakteristik pribadi dari perseorangan yang terdiri dari usia, jenis kelamin, ras, dan masa kerja yang bersifat objektif dan mudah diperoleh dari catatan personel. Robbins dan Judge (2008) berpendapat bahwa karakteristik biografis merupakan perwakilan dari keragaman level permukaan. Misalnya, usia dan kinerja diperkirakan akan terus menjadi isu yang penting di masa yang akan datang. Keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot seiring dengan usia. Kualitas positif yang dimiliki para pekerja yang lebih tua pada pekerjaan mereka, khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas.

Para pekerja tua dianggap kurang memiliki fleksibilitas dan sering menolak teknologi baru. Seiring berjalannya waktu, organisasi secara aktif mencari individu

yang dapat dengan mudah menyesuaikan diri dan terbuka terhadap perubahan, dan sifat-sifat negatif terkait usia secara nyata menghalangi rekrutmen awal atas para pekerja yang lebih tua serta meningkatkan kemungkinan bahwa mereka akan dilepaskan selama masa pengurangan karyawan. Begitu pula dengan jenis kelamin juga menjadi isu yang sangat penting terkait dengan kinerja karyawan. Jenis kelamin laki-laki cenderung memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan perempuan. Secara biologis laki-laki memiliki fisik yang cukup kuat untuk melakukan lembur karena memiliki tanggungan untuk keluarga atau stamina yang baik daripada perempuan. Oleh karena itu, jenis kelamin sangat menentukan sebuah kinerja. Tetapi tidak menutup kemungkinan wanita juga memiliki kinerja yang baik dan stamina yang bagus karena dorongan dari keluarga atau merupakan tugas yang harus mereka kerjakan (Robbins dan Judge, 2008).

Ras atau etnis juga merupakan salah satu indikator dari karakteristik biografis yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ras merupakan sebuah isu kontroversial. Bukti menyatakan bahwa beberapa orang mendapati interaksi dengan kelompok ras lainnya tidak nyaman apabila tidak ada skenario perilaku yang jelas untuk memandu perilaku mereka. Status perkawinan juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan, karena orang yang sudah menikah dengan orang yang belum menikah biasanya memiliki kinerja yang sangat berbeda. Orang yang sudah menikah biasanya cenderung memiliki kinerja yang sangat tinggi melihat dari pengalaman mereka dan tanggungan terhadap keluarga. Sedangkan, orang yang belum menikah cenderung berganti-ganti pekerjaan dan kinerja yang biasa saja

karena belum memiliki tanggungan terhadap apapun. Tetapi, tidak menutup kemungkinan bahwa anak muda memiliki kinerja yang baik karena memiliki integritas, kredibilitas dan loyalitas yang tinggi. Karena semua itu juga bisa ditentukan oleh berapa lama karyawan tersebut bekerja dalam instansi tersebut (Robbins dan Judge, 2008).

Masa kerja juga merupakan salah satu indikator dari karakteristik biografis. Masa kerja adalah jangka waktu orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi, lembaga dan sebagainya. Masa kerja seseorang dalam organisasi perlu diketahui karena masa kerja merupakan indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melaksanakan aktivitas kerja. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja, semakin lama pula produktivitasnya karena semakin berpengalaman dan mempunyai keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya (Robbins dan Judge, 2008)

Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik perusahaan menjadi penentu utama kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Wexley dan Yukl dalam Zunaidah, 2010). Organisasi adalah tempat dimana terdapat banyak jenis pekerjaan dan juga merupakan tempat terjadinya interaksi antara karyawan dengan pekerjaan. Memenuhi kebutuhan pegawai atau organisasi merupakan fungsi dari pekerjaan, sehingga perlu adanya desain pada pekerja untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Berbagai jenis pekerjaan yang ada memiliki jenis, sifat dan karakteristik yang berbeda, namun demikian setiap pekerjaan itu mempunyai dimensi inti yang

merupakan ciri kesamaan dari berbagai pekerjaan tersebut.

Karakteristik pekerjaan adalah ciri-ciri tugas yang terdiri dari tanggung jawab, jenis tugas, dan tingkat kepuasan yang didapatkan dari pekerjaan tersebut. Kepuasan intrinsik pada pekerjaan lebih memotivasi bagi banyak orang dibandingkan pekerjaan yang tidak memuaskan (Stoner dan Freeman dalam Subyantoro, 2009) Karakteristik pekerjaan adalah ciri-ciri tugas yang terdiri dari tanggung jawab, jenis tugas dan tingkat kepuasan yang didapatkan dari pekerjaan tersebut. Karakteristik pekerjaan mengidentifikasi tujuan pekerjaan tertentu yang menggambarkan tugas, pekerjaan, dan lingkungan sosialnya organisasi (Hernaus dan Mikutic 2013). Schermerhorn (dalam Zunaidah 2010) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah atribut-atribut tugas yang memiliki ciri-ciri khusus yang penting. Sementara Mangkuprawira (dalam Zunaidah 2010) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Adanya karakteristik pekerjaan tertentu akan menimbulkan pengalaman positif, respon penghargaan diri ketika bekerja dengan baik akan menghasilkan dorongan bagi individu untuk berusaha bekerja lebih baik lagi (dalam Astuti, 2010) .

Beberapa penelitian mengenai karakteristik biografis dan karakteristik pekerjaan yang dikaitkan dengan kinerja karyawan antara lain dilakukan oleh Rizal (2014) yang menemukan bahwa karakteristik biografis berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Wardhani (2008) menemukan bahwa karakteristik biografis berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Demikian pula Rurin (2014) menemukan bahwa karakteristik biografis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian mengenai karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan telah dilakukan oleh Zunaidah (2010), Yusniar (2012), dan Sari (2017) yang menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian lain mengenai karakteristik biografis dan kinerja karyawan adalah berbeda dengan hasil penelitian Andiyani dan Zunaidah (2010) yang menemukan bahwa karakteristik biografis tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan gap tersebut maka perlu diselesaikan dengan variabel lain yang dapat memediasi antara karakteristik biografis dan kinerja karyawan. Variabel yang diajukan dalam hal ini adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi merupakan salah satu bentuk dari motivasi. Motivasi adalah pemberian dorongan yang bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka memiliki semangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Agar karakteristik biografis dan karakteristik pekerjaan bisa lebih meningkat, maka perlu adanya dorongan berupa motivasi kerja dari karyawan (Yusuf, 2015). Motivasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk membina dan mendorong semangat kerja serta kerelaan para karyawan demi tercapainya tujuan organisasi yang meliputi: mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada para bawahan, menentukan standar pelaksanaan pekerjaan, memberikan bimbingan kepada bawahan, memberikan penghargaan kepada yang berprestasi. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi

setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu.

Motivasi berprestasi yang menjadi bagian dari motivasi merupakan kebutuhan seseorang untuk melakukan suatu karya berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain (McClelland dalam Robbins, 2007). Teori motivasi berprestasi ini berusaha menjelaskan tingkah laku yang berorientasi kepada prestasi (*achievement-oriented behavior*) yang didefinisikan sebagai tingkah laku yang diarahkan tercapainya *standard of excellence*. Menurut teori tersebut, seseorang yang mempunyai *need for achievement* yang tinggi selalu mempunyai pola pikir tertentu, ketika ia merencanakan untuk melaksanakan sesuatu, selalu mempertimbangkan apakah pekerjaan yang akan dilakukan cukup menantang atau tidak. Seandainya pekerjaan itu cukup memberikan tantangan, maka kemudian ia memikirkan kendala-kendala apa yang mungkin dihadapi dalam pencapaian tujuan. Strategi apa yang dapat digunakan untuk mengatasi kendala dan mengatasi konsekuensinya. Ciri lain dari *need for achievement* yang tinggi adalah kesediaannya untuk memikul tanggung jawab sebagai konsekuensi usahanya, berani mengambil resiko yang sudah diperhitungkan, kesediaannya untuk mencari informasi dalam mengukur kemajuannya, dan ingin kepuasan dari apa yang telah dikerjakannya.

Berpijak pada uraian di atas maka perlu kiranya diteliti lebih lanjut mengenai bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui karakteristik biografis, karakteristik pekerjaan, dan motivasi berprestasi. Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. Kencana Indah Plastik Indonesia (KIPI).

Telaah Pustaka & Perumusan Hipotesis Pengaruh Karakteristik Biografis terhadap Motivasi Berprestasi

Karakteristik biografis merupakan karakteristik pribadi dari perseorangan yang terdiri dari usia, jenis kelamin, ras, dan masa kerja yang bersifat objektif dan mudah diperoleh dari catatan personel. Karakteristik-karakteristik ini merupakan perwakilan dari keragaman level permukaan (Robbins dan Judge, 2008).

Aspek-aspek dari karakteristik biografis karyawan mempunyai hubungan dengan motivasi yakni termasuk umur, jabatan, dan jumlah tanggungan keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2006) dan Ghezanda (2013) menemukan bahwa karakteristik biografis memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap motivasi berprestasi. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Karakteristik biografis berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Berprestasi

Simamora (2004) menyebutkan bahwa model karakteristik pekerjaan (*job characteristics models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerikayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan dimensi inti pekerjaan yang berisi sifat-sifat tugas yang bersifat khusus yang ada di dalam suatu pekerjaan yang meliputi aspek: variasi keterampilan,

identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

Motivasi berprestasi adalah dorongan, keinginan dan tingkat kesediaan seseorang untuk mengeluarkan upaya dalam rangka mencapai prestasi terbaik ditinjau dari rasa tanggung jawabnya, pertimbangan terhadap resiko, umpan balik, inovatif, waktu penyelesaian tugas, dan keinginan menjadi yang terbaik (McClelland dalam Robbins, 2007). Karakteristik pekerjaan merupakan sikap dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Suatu pekerjaan mengandung banyak faktor yang dapat menyebabkan timbulnya motivasi berprestasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tingkat kekayaan tugas yang tinggi memotivasi karyawannya yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2010) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap motivasi, salah satunya motivasi berprestasi. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi

Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji (Mangkunegara, 2008). Hal ini dibutuhkan karena perusahaan menginginkan seluruh karyawannya dapat bekerja sesuai dengan standar dan target

yang telah ditetapkan. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih lebih baik dari sebelumnya.

Oleh karena itu dibutuhkan suatu pengukuran motivasi berprestasi dan kinerja pekerja, sehingga aktivitas pekerja dapat terus dikontrol dan dikembangkan untuk mendukung strategi perusahaan dalam meningkatkan produktifitasnya. Salah satu tantangan bagi perusahaan dalam menciptakan keunggulan yakni menjalankan kegiatan perusahaannya secara efektif dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini (2006) dan Gayatri (2006) menemukan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 3 (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Karyawan

Ilmu manajemen menyatakan bahwa seorang manajer harus mengetahui perilaku individu, dimana setiap individu ini tentu saja memiliki karakteristik individu yang menentukan terhadap perilaku individu, yang pada akhirnya menghasilkan sebuah motivasi individu (Toha, 2008). Dalam mencapai keberhasilan seorang atasan harus mengetahui lebih detail terkait dengan individu karyawannya. Karena dengan semakin tahu biografis dari individu

tersebut maka semakin mudah pula dalam menilai kinerjanya.

Robbins mengungkapkan bahwa kinerja akan merosot seiring dengan meningkatnya usia. Akan tetapi, semakin tua seseorang yang bekerja biasanya memiliki loyalitas didalam sebuah pekerjaan karena dalam hal ini, tanggung jawab keluarga menjadi hal utama yang dimiliki oleh seorang pekerja (Robbins dan Judge, 2008). Penelitian yang dilakukan oleh Merike (2013), Rizal (2014), Rurin (2014), Supeni, dkk. (2016) menemukan bahwa karakteristik biografis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 4 (H4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4: Karakteristik biografis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik pekerjaan adalah variasi keterampilan, identitas tugas, kekhususan tugas, otonomi, dan umpan balik yang dilakukan oleh pekerja/karyawan dalam melakukan tugasnya yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Semakin kompleks suatu pekerjaan, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat kemangkiran (Robbins, 2007). Dengan meningkatnya kepuasan kerja dan menurunnya tingkat kemangkiran pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zunaidah (2010), Yusniar (2012), Sari (2017) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis

5 (H5) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H5: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Mediasi

Sumber daya manusia memiliki peran penting, dimana diketahui bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia terutama dalam kinerjanya. Menurut Keith Davis, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2008). Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap kelompok atau seseorang agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki (Yusuf, 2015).

Dengan demikian, motivasi merupakan suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Karena tuntutan pekerjaan dan tugas yang diberikan menyebabkan kinerja seorang karyawan itu tinggi, dapat tergantung dari usia, jenis kelamin, ras, dan masa kerja (karakteristik biografis). Penelitian yang dilakukan oleh Albanjari (2016) menemukan bahwa karakteristik biografis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, salah satunya motivasi berprestasi. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 6 (H6) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H6: Karakteristik biografis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Mediasi

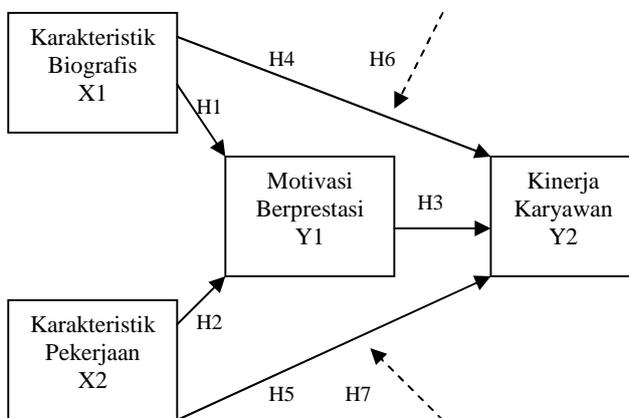
Robbins (2007) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang ditekuninya. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan di harapkan karyawan tersebut akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya. Karyawan akan menekuni pekerjaan dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang di sertai perasaan senang sampai di peroleh hasil yang memuaskan. Jika seorang karyawan memiliki karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat.

Menurut Robbins (2007) motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu dorongan agar para karyawan melaksanakan pekerjaan dan mereka akan membawa dampak positif bagi perusahaan dan juga dapat mencapai tujuan yang dapat memuaskan keinginan mereka. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah

mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2015) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi berprestasi. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 7 (H7) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H7: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi

Model Kerangka Penelitian



Sumber: pengembangan penelitian ini

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah eksplanasi, yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun dan Effendi, 2000). Penelitian ini berusaha

menjelaskan hubungan antar variabel yaitu Karakteristik biografis (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), Motivasi Berprestasi (Y1), dan Kinerja Karyawan (Y2).

Sumber Data

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ada dua sumber yaitu: primer dan sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2006). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuisisioner yang disebarkan kepada karyawan PT. KIPI. Sumber data sekunder diperoleh dari berbagai pusat data yang ada antara lain pusat data di perusahaan. Badan-badan penelitian dan sejenisnya yang memiliki poll data (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini data sekunder didapat dari data perusahaan berupa struktur organisasi dan data jumlah pegawai PT.KIPI.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. KIPI yang berjumlah 137 orang. Sedangkan jumlah sampel yang akan diambil adalah seluruh anggota populasi dengan metode sensus.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Karakteristik Biografis

Karakteristik biografis merupakan karakteristik pribadi dari perseorangan yang terdiri dari usia, jenis kelamin, ras, dan masa kerja yang bersifat objektif dan mudah diperoleh dari catatan personel (Robbins dan Judge (2008). Indikator dari karakteristik biografis tersebut adalah:

usia, jenis kelamin, ras, perkawinan, masa kerja.

b. Karakteristik Pekerjaan

Robbins & Judge (2008) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerdayaan jabatan yang dispesifikasikan kedalam 5 dimensi karakteristik inti yaitu: keragaman, jati diri dari tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik. Indikator dari karakteristik pekerjaan tersebut adalah: 1) Keragaman ketrampilan (*skill variety*); 2) Jati diri dari tugas (*task identity*); 3) Signifikansi tugas (*task significance*); 4) Otonomi (*autonomy*) 5) Umpan balik (*feed back*)

c. Motivasi berprestasi

McClelland (dalam Sukadji dkk, 2001) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam bersaing dengan suatu ukuran keunggulan (*standard of excellence*). Indikator dari motivasi berprestasi tersebut adalah: 1) Menyenangi tugas /tanggung jawab pribadi. 2) Menyenangi umpan balik atas tugas yang dilakukannya. 3) Menyenangi tugas yang bersifat moderat yang tingkat kesulitannya tidak terlalu sulit tetapi juga tidak terlalu mudah. 4) Tekun dan ulet dalam bekerja. 5) Penuh pertimbangan dan perhitungan

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator sebagai berikut (Simamora, 2004): 1) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. 2) Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai volume pekerjaan. 3) Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. 4) Kesesuaian menyelesaikan pekerjaan dengan prosedur.

5) Tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan

Penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala interval maka bisa dianalisis dengan menggunakan alat analisis parametrik seperti analisis regresi. Ghozali (2011) menjelaskan skala likert dapat dianggap interval.

<u>Kriteria</u>	<u>Skor</u>
a. Sangat setuju	5
b. Setuju	4
c. Netral	3
d. Kurang setuju	2
e. Tidak setuju	1

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Marzuki, 2002):

- a. Observasi
Metode observasi yaitu cara pengumpulan data atau informasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas obyek yang akan diteliti.
- b. Angket atau *Questioner*
Daftar pertanyaan (*Questioner*), yaitu sumber data yang diperoleh dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan / angket sesuai kebutuhan informasi yang diinginkan kepada responden / orang yang menjadi objek penelitian untuk mendapatkan jawaban.
- c. Studi Kepustakaan
Studi kepustakaan dilakukan dengan mempelajari literature, buku-buku maupun bahan terbitan lain yang berhubungan dengan pokok pembahasan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Instrumen:

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2011). Kriteria uji validitas yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Bila koefisien korelasi atau r hitung $> r$ tabel maka dinyatakan valid.
- Bila koefisien korelasi atau r hitung $\leq r$ tabel maka dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruksi. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas yang digunakan adalah statistic uji Alpha Cronbach dengan criteria pengujian sebagai berikut:

- Jika koefisien Alpha Cronbach $> 0,7$ maka variabel tersebut reliable.
- Jika koefisien Alpha Cronbach $< 0,7$ maka variabel tersebut tidak reliable.

2. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan yang digunakan meliputi:

a. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam

menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Penggunaan R square adalah bias terhadap jumlah variabel independen kedalam model, maka R square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti R square, nilai adjusted R square dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen kedalam model. Oleh karena itu sebaiknya digunakan nilai adjusted R square untuk mengevaluasi model regresi terbaik (Ghozali, 2011).

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria yang digunakan:

- Jika nilai F hitung $> F$ tabel, maka signifikan dan jika nilai F hitung $< F$ tabel, maka tidak signifikan
- Jika angka signifikansi $< \alpha = 0,05$, maka signifikan dan jika angka signifikansi $> 0,05$, maka tidak signifikan

Berdasarkan pengujian di atas maka akan dapat diketahui apakah model layak atau tidak layak untuk digunakan.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan yaitu uji signifikansi individual (t test) untuk

menguji signifikansi variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Kriteria yang digunakan:

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ (signifikan) dan jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ (tidak signifikan).
- b. Jika angka signifikansi $< 0,05$ (signifikan) dan jika angka signifikansi $> 0,05$ (tidak signifikan).

4. Analisis Jalur Model Regresi.

Robert W. Rutherford (dalam Sarwono, 2006) menjelaskan bahwa analisis jalur (*Path Analysis*) adalah suatu teknik analisis untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi ganda. Model persamaan dalam analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur sebagai berikut:

- a. $Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$
(Jalur I)
- b. $Y_2 = \beta_3 Y_1 + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + e_2$
(Jalur II)

Dimana:

- Y_1 : Motivasi berprestasi
 Y_2 : Kinerja karyawan
 X_1 : Karakteristik biografis
 X_2 : Karakteristik pekerjaan
 β : Koefisiensi regresi
 e : Error / residu

5. Metode Sobel

Penelitian ini terdapat variabel mediasi yaitu motivasi berprestasi. Kenny dalam Ghazali (2011) menjelaskan bahwa mediasi terjadi jika prediktor atau variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara tidak langsung melalui paling tidak satu variabel intervening atau mediator. Bila terdiri dari hanya satu mediator maka disebut simple mediation dan bila

proses mediasional melibatkan lebih dari satu mediator maka disebut dengan multiple mediation.

Uji Sobel ini dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variable intervening (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur X M dengan jalur M Y. Pengaruh intervening yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (a.b) signifikan atau tidak, diuji dengan sobel test dengan menghitung besarnya koefisien standar error tidak langsung / indirect effect (Sp2p3) dihitung dengan rumus berikut ini:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Berdasarkan hasil Sab, kita dapat menghitung nilai t statistik pengaruh intervening dengan rumus sebagai berikut: $t = \frac{ab}{Sab}$

Nilai t hitung ini dibandingkan dibandingkan dengan nilai t tabel dan jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh intervening.

Hasil dan Pembahasan

Kuesioner yang dibagikan kepada responden adalah sebanyak 137 eksemplar, dan terdapat 14 kuesioner yang tidak kembali, sehingga kuesioner yang dapat diolah sebanyak 123 eksemplar.

Hasil Deskripsi Profile Responden

Berdasarkan hasil deskripsi profile responden menunjukkan 58 orang atau 47,15% adalah laki-laki dan 65 orang atau 52,85% adalah perempuan. Untuk umur responden adalah responden yang berumur kurang dari 30 tahun sebanyak 34 orang

atau 27,64%, yang 31 sampai 40 tahun sebanyak 48 orang atau 39,02% dan yang berumur 41 tahun sampai dengan 50 tahun sebanyak 31 orang atau 25,20%, dan responden yang berumur lebih dari 50 tahun sebanyak 10 orang atau 8,14%. Untuk tingkat pendidikan responden adalah responden lulusan SLTA sebanyak 92 orang atau 74,79%, berpendidikan D3 sebanyak 5 orang atau 4,06%, berpendidikan S1 sebanyak 25 orang atau 20,33%, berpendidikan S2 sebanyak 1 orang atau 0,82%. Untuk masa kerja responden adalah responden dengan masa kerja antara 0-5 tahun yaitu sebanyak 43 orang atau 34,96%, masa kerja antara 5 sampai 10 tahun sebanyak 47 orang atau 38,21%, dan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 33 orang atau 26,82%.

Hasil Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden menunjukkan bahwa nilai indeks variabel karakteristik biografis sebesar 3,78, yang artinya bahwa nilai indeks variabel karakteristik biografis berada pada kategori baik/tinggi. Untuk nilai indeks karakteristik pekerjaan sebesar 3,56, yang artinya bahwa nilai indeks variabel karakteristik pekerjaan berada pada kategori baik/tinggi. Untuk nilai indeks variabel motivasi berprestasi sebesar 3,45, yang artinya bahwa nilai indeks variabel motivasi berprestasi berada pada kategori baik/tinggi, dan untuk nilai indeks variabel kinerja karyawan sebesar 3,24, yang artinya bahwa nilai indeks variabel kinerja karyawan berada pada kategori cukup/sedang.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau r-hitung setiap

indikator lebih besar dari r-tabel = 0,149 ($N - 2 = 123 - 2 = 121$, $\alpha = 0,05$) pada lampiran, yang berarti indikator-indikator dari variabel-variabel tersebut menunjukkan valid atau sah diteliti. Demikian pula untuk hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa hasil pengujian menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* atau r hitungnya lebih besar dari 0,70 (r standar), sehingga dapat disimpulkan reliabel.

Hasil Uji Koefisien Determinasi & Uji F

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi jalur I diperoleh angka *adjusted R square* sebesar 0,695. Hal ini berarti bahwa variabel karakteristik biografis dan karakteristik pekerjaan dapat menjelaskan variasi dari variabel motivasi berprestasi sebesar 69,5% sedangkan yang 30,5 % dijelaskan variabel/faktor lain di luar model yang diteliti. Untuk hasil uji F (uji anova) diperoleh nilai F hitung = 140,187 > F tabel = 3,07 ($df_1 = k = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 123 - 2 - 1 = 120$, $\alpha = 0,05$) dapat dilihat pada lampiran, dengan angka signifikansi = 0,000 < $\alpha = 0,05$ (signifikan). Berdasarkan pengujian *adjusted R²* dan F di atas dapat disimpulkan model persamaan regresi (jalur I) dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

Sedangkan hasil uji koefisien determinasi jalur II diperoleh angka *adjusted R square* sebesar 0,872. Hal ini berarti bahwa variabel karakteristik biografis, karakteristik pekerjaan, dan motivasi berprestasi dapat menjelaskan variasi dari variabel kinerja karyawan sebesar 87,2% sedangkan yang 12,8% dijelaskan variabel/faktor lain di luar model yang diteliti. Untuk hasil uji F (uji anova) diperoleh nilai F hitung = 126,431 > F tabel = 2,68 ($df_1 = k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1$

= $123 - 3 - 1 = 119$, $\alpha = 0,05$), dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Berdasarkan pengujian *adjusted R²* dan F di atas dapat disimpulkan model persamaan regresi (jalur II) dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

Hasil Uji Hipotesis

1. Hipotesis 1 (H1):

-Ho: $\beta_1=0$: Karakteristik Biografis tidak berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi

-Ha: $\beta_1>0$: Karakteristik Biografis berpengaruh positif terhadap Motivasi Berprestasi

Hasil pengolahan SPSS menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel karakteristik biografis terhadap motivasi berprestasi sebesar $5,657 > t$ tabel = $1,658$ ($df = n - k - 1 = 123 - 2 - 1 = 120$, $\alpha = 0,05$, uji satu pihak), dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 1 (H1) bahwa karakteristik biografis berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi terbukti.

2. Hipotesis 2 (H2):

-Ho: $\beta_2=0$: Karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi

-Ha: $\beta_2>0$: Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap Motivasi Berprestasi

Hasil pengolahan SPSS menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap motivasi berprestasi sebesar $7,514 > t$ tabel = $1,658$ dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 2 (H2) bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi terbukti.

3. Hipotesis 3 (H3) :

-Ho: $\beta_3=0$: Motivasi Berprestasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

-Ha: $\beta_3>0$: Motivasi Berprestasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan SPSS menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan sebesar $5,760 > t$ tabel = $1,658$ ($df = n - k - 1 = 123 - 3 - 1 = 119$, $\alpha = 0,05$, uji satu pihak), dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 3 (H3) bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.

4. Hipotesis 4 (H4) :

-Ho: $\beta_4=0$: Karakteristik Biografis tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

-Ha: $\beta_4>0$: Karakteristik Biografis berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan SPSS menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan sebesar $2,534 > t$ tabel = $1,658$ dengan angka signifikansi = $0,003 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 4 (H4) bahwa karakteristik biografis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.

5. Hipotesis 5 (H5) :

-Ho: $\beta_5=0$: Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

-Ha: $\beta_5>0$: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hasil pengolahan SPSS menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan sebesar $3,982 > t$ tabel = $1,658$ dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Berdasarkan pengujian di atas maka hipotesis 5 (H5)

bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti.

Hasil Analisis Regresi

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dapat diketahui bahwa koefisien regresi (beta) atau $\beta_1 = 0,390$ dan $\beta_2 = 0,518$ sehingga dapat disusun persamaan regresi (jalur I) sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

Sehingga:

$$Y_1 = 0,390 X_1 + 0,518 X_2 + e_1$$

Dengan demikian dapat diketahui besarnya masing-masing pengaruh:

- a. $X_1 \rightarrow Y_1$ atau $p_1 = 0,390$ (positif)

Sehingga karakteristik biografis berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik karakteristik biografis maka semakin tinggi motivasi berprestasi.

- b. $X_2 \rightarrow Y_1$ atau $p_2 = 0,518$ (positif)

Sehingga karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap motivasi berprestasi. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan akan maka semakin tinggi motivasi berprestasi.

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dapat diketahui bahwa koefisien regresi (beta) atau $\beta_3 = 0,471$, $\beta_4 = 0,176$ dan $\beta_5 = 0,299$ sehingga dapat disusun persamaan regresi (jalur II) sebagai berikut:

$$Y_2 = \beta_3 Y_1 + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + e_2$$

Sehingga:

$$Y_2 = 0,471 Y_1 + 0,176 X_1 + 0,299 X_2 + e_2$$

Dengan demikian dapat diketahui besarnya masing-masing pengaruh:

- a. $Y_1 \rightarrow Y_2$ atau $p_3 = 0,471$ (positif)

Sehingga motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

- b. $X_1 \rightarrow Y_2$ atau $p_4 = 0,176$ (positif)

Sehingga karakteristik biografis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik karakteristik biografis maka semakin tinggi kinerja karyawan.

- c. $X_2 \rightarrow Y_2$ atau $p_5 = 0,299$ (positif)

Sehingga karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil Uji Mediasi

- Mendeteksi pengaruh motivasi berprestasi dalam memediasi hubungan karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis pada variabel motivasi berprestasi dalam memediasi karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan adalah, t hitung = 4,123 > t tabel = sebesar 1,658 dengan tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan dan berarti bahwa motivasi berprestasi dapat memediasi pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan hipotesis 6 (H6) bahwa motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan terbukti.
- Mendeteksi pengaruh motivasi berprestasi dalam memediasi hubungan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis pada variabel motivasi berprestasi dalam memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan adalah, t hitung = 4,67 > t tabel = sebesar 1,658 dengan tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan dan berarti bahwa motivasi

berprestasi dapat memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan hipotesis 7 (H7) bahwa motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis di atas, maka dapat dijelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan karakteristik biografis berpengaruh positif ($p_1 = 0,390$) dan signifikan ($\text{sig.} = 0,000$) terhadap motivasi berprestasi, sehingga hipotesis 1 (H1) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik karakteristik biografis maka semakin tinggi motivasi berprestasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Puspitasari (2006) menemukan bahwa karakteristik biografis berpengaruh terhadap motivasi berprestasi. Ghezanda (2013) menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara karakteristik biografis dengan motivasi berprestasi.

Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif ($p_2 = 0,518$) dan signifikan ($\text{sig.} = 0,000$) terhadap motivasi berprestasi, sehingga hipotesis 2 (H2) terbukti. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan yang dilakukan maka semakin tinggi motivasi berprestasi. Hal ini sejalan dengan Astuti (2010) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan motivasi berprestasi.

Motivasi Berprestasi berpengaruh positif ($p_3 = 0,471$) dan signifikan ($\text{sig.} = 0,000$) terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 3 (H3) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai

dengan hasil penelitian Anggraini (2006) menemukan bahwa motivasi berprestasi memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan. Gayatri (2006) menemukan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik biografis berpengaruh positif ($p_4 = 0,176$) dan signifikan ($\text{sig.} = 0,003$) terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 4 (H4) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik karakteristik biografis maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Supeni, dkk. (2016) menemukan bahwa karakteristik biografis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rizal (2014) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Merike (2013) menemukan bahwa karakteristik biografis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif ($p_5 = 0,299$) dan signifikan ($\text{sig.} = 0,000$) terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis 5 (H5) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan yang dilakukan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Yusniar (2012) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Zunaidah (2010) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sari (2017). menemukan bahwa ada pengaruh positif dari karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, pada variabel motivasi berprestasi dalam memediasi karakteristik biografis terhadap

kinerja karyawan adalah, t hitung = 4,123 > t tabel = sebesar 1,658 dengan tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan dan berarti bahwa motivasi berprestasi dapat memediasi pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan hipotesis 6 (H6) bahwa motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Albanjari (2016) yang menemukan bahwa karakteristik biografis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi berprestasi.

Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, pada variabel motivasi berprestasi dalam memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan adalah, t hitung = 4,67 > t tabel = sebesar 1,658 dengan tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan dan berarti bahwa motivasi berprestasi dapat memediasi pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan hipotesis 7 (H7) bahwa motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini sejalan dengan hasil Wulandari (2015) menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi berprestasi.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa karakteristik biografis berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi, sehingga dapat

diinterpretasikan bahwa semakin baik karakteristik biografis maka semakin tinggi motivasi berprestasi.

2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan maka semakin tinggi motivasi berprestasi.
3. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.
4. Karakteristik biografis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik karakteristik biografis maka semakin tinggi kinerja karyawan.
5. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan yang dilakukan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
6. Hasil analisis variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, menemukan bahwa motivasi berprestasi dapat memediasi pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja karyawan
7. Motivasi berprestasi dapat memediasi pengaruh budaya karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi berprestasi sebagai variabel mediasi dari pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Albanjari, Fatkhur Rohman 2016. "Pengaruh karakteristik biografis dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variable intervening pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung" **Skripsi** IAIN Tulungagung.
- Andiyani, Titi dan Zunaidah, 2010. *Pengaruh Karakteristik Biografis dan Kemampuan Kerja Individual Dosen terhadap Kinerja Dosen di Politeknik Negeri Sriwijaya*, **Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis**, Ed. IV. Palembang: Tidak diterbitkan.
- Anggraini, 2006. *Analisis Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan PT Pos Indonesia*. **Skripsi**, Fakultas Ekonomi dan Manajemen. Institut Pertanian Bogor.
- Astuti, Sih Darmi. 2010. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Penelitian Dan Pengembangan Agama Kementerian Agama)*. **Jurnal Manajemen dan Bisnis**. Volume 15, hlm: 17-28
- Ferdinand, Augusty. 2006. **Metode Penelitian Manajemen** Edisi 2, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gayatri, 2006. *Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Karyawan, PT Armindo Catur*. **Skripsi**, Fakultas Ilmu Administrasi. Unika Atma Jaya. Jakarta.
- Ghezanda, R. (2013). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Malang)*. **Jurnal Administrasi Bisnis**, 3(1).
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19* (edisi kelima) Semarang: Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2009), hlm.135
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), hlm. 338.
- Hernaus, Tomislav dan Mikutic, Josip. 2013. *Work Characteristic and Work Performance of Knowledge Wokers : what goes hand in hand?* Hlm: 1-28.
- Mangkunegara, A.A.P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marzuki. 2002. **Metodologi Riset**. Yogyakarta: BPFE UII
- Merike Cendera Kasih, Prisky Amalia, Bambang Swasto Sunuharyo, and Kusdi Rahardjo. "Pengaruh karakteristik Biografis dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja (Studi pada Pegawai Bagian Back Office PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Area Jember)." **Jurnal Administrasi Bisnis** 2.2 (2013): 201-207.
- Puspitasari, Risa. 2006. *Hubungan Karakteristik Biografis Karyawan dan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) AJP Bogor*. **Bogor, skripsi** IPB Bogor.

- Rizal, Irwansyah (2014) *Pengaruh karakteristik Biografis dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi finishing PT. Jasuindo Tiga Perkasa Undergraduate thesis*, UPN "VETERAN", Jawa Timur
- Robbins, S.P, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Indeks, 2007), hlm. 167.
- Robbins, Stephen P., and A. Timothy. "Judge." *Organizational behavior, 12th ed.* Jakarta: Salemba Empat (2008).
- Rurin Yunita, Sari (2014). *Pengaruh Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hexindo Adiperkasa, TBK Pekanbaru. Skripsi thesis*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sari, P. E. (2017). *Pengaruh Stres Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Surya Sembada Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(1).
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta. :Graha Ilmu
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 2008, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES
- Subyantoro, Arief. (2009) *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Volume 11, No. 1, Maret 2009 hlm:11-19
- Sugiyono. (2006). *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Bandung: CV. Alfabeta
- Sukadji, dkk. (2001). *Sukses di perguruan tinggi*. Depok : Indonesia University Press.
- Supeni, Retno Endah, and Maria Ulfa. *"Sebuah studi empiris karakteristik biografis, disiplin kerja dan lingkungan kerja kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Jember"* **Prosiding Seminar Nasional & Call For Paper**. 2016.
- Thoha, Miftah, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 230
- Wardhani, (2008). *Analisis pengaruh karakteristik biografis terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Hotel Sahid Surabaya, Skripsi thesis*, Universitas Airlangga
- Wulandari, Sri 2015. *"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perusahaan Batik Virdes Di Banyuwangi."* **skripsi universitas Jember**
- Yusniar, Lubis. 2012. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan*. Trikonomika. Volume 11, No. 2, hlm: 212–228
- Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 264.11