

TESIS

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN
KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI
KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK SULSELBAR**

*EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND
ORGANIZATIONAL CHARACTERISTICS ON WORK
MOTIVATION AND EMPLOYEES PERFORMANCE
AT PT. BANK SULSELBAR*

Disusun dan diajukan oleh

DWI ZULKARNAIN

A012201042



Kepada

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK
ORGANSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK SULSELBAR**

disusun dan diajukan oleh :

**DWI ZULKARNAIN
A012201042**

telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal
01 APRIL 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan


Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping


Prof. Dr. Hj. Manlia Muis, SE., M.Si
Nip. 19660622 199303 1 003

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, SE., M.Si
Nip. 19560315 199203 2 001

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M. Si., CIPM
Nip. 19600703 199203 1 001



Prof. Dr. Dewa Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM
Nip. 19640205 198810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dwi Zulkarnain
NIM : A012201042
Program Studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Skripsi/Tesis/Disertasi dengan berjudul:

“Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar”

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta. Apabila di kemudian hari Skripsi/Tesis/Disertasi karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhan adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta lain, maka saya bersedia menerima sanksi.

Makassar, 2022

Yang menyatakan,



Dwi Zulkarnain

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi program S2 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. Banyak hambatan yang penulis temukan dalam penulisan tesis ini. Namun, dengan kerja keras dan tekad besar serta adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, tesis ini pada akhirnya dapat terselesaikan. Dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, penulis haturkan terimakasih yang kepada:

- 1) Bapak Prof. Dr. H. Syamsu Alam, S.E., M.Si., CIPM selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar,
- 2) Ibu Prof. Dr. Mahlia Muis, SE., M.Si dan ibu Prof. Dr. Nuraeni Kadir, SE., M.Si. selaku Komisi Penasihat yang telah banyak memberikan masukan, bimbingan, dan arahnya,
- 3) Bapak Prof. Dr. H. Arifuddin, SE., M.Si, Ak. CA, bapak Prof. Dr. Sumardi, SE., M.Si dan bapak Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M.Si.
- 4) Seluruh staf Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin tanpa terkecuali atas waktu dan tenaganya,
- 5) Kedua orangtua, Ir. H. Agus Karsono, MT dan Hj. Sorayah S. Umar, istri dr. A. Elizar Asriyani, SpM., M. Kes dan anak-anakku

Naurah Khalila Dwika Zulkarnain, Najwah Khaliza Dwina Zulkarnain, Naufal Fayyaz Fitrasani Zulkarnain, dan Nayana Fayza Farzana Zulkarnain yang senantiasa memberi segala bentuk dukungan sejak awal pendidikan hingga proses penyelesaian tugas akhir ini.

- 6) Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Bila terdapat kekurangan dalam proses penyusunan tesis ini dari segi materi, teknik penyelesaian, maupun penulisan, dengan segala kerendahan hati, penulis mohonkan maaf. Akhir kata, semoga tesis ini dapat menjadi khazanah baru di tengah luasnya bentangan ilmu pengetahuan.

Makassar, 2022

Peneliti

ABSTRAK

DWI ZULKARNAIN. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di PT Bank Sulselbar* (dibimbing oleh Mahlia Muis dan Nuraeni Kadir).

Penelitian ini bertujuan menganalisis seberapa jauh pengaruh karakteristik individu dan karakteristik organisasi dalam meningkatkan kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung ketika motivasi kerja dijadikan sebagai variabel intervening.

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Penganalisan data mengikuti tahapan-tahapan pengumpulan data, pengklasifikasian data, penganalisan data, dan penginterpretasian data agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS.

Hasil penelitian menemukan bahwa secara langsung karakteristik individu dan karakteristik organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Adapun pengaruhnya terhadap kinerja menunjukkan bahwa secara karakteristik organisasi secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, namun ketika dimediasi oleh motivasi kerja, pengaruhnya menjadi positif signifikan. Selanjutnya, karakteristik organisasi berpengaruh langsung positif signifikan, begitu pula ketika dimediasi oleh motivasi kerja.

Kata kunci: karakteristik individu, karakteristik organisasi, motivasi kerja, kinerja karyawan



ABSTRACT

DWI ZULKARNAIN. *The Influence of Individual Characteristics and Organizational Characteristics on Work Motivation and Employee Performance at PT South Sulawesi Bank* (Supervised by **Mahlia Muis** and **Nuraeni Kadir**)

This study aims to analyze the influence of individual characteristics and organizational characteristics in improving performance either directly or indirectly when work motivation is used as an intervening variable.

This type of research was qualitative research. In analyzing data, researchers collect, classify, analyze, and interpret data in order to provide a clear picture of the problem under study using SPSS software.

The results of the study found that individual and organizational characteristics directly have a significant positive effect on work motivation. The effect on performance shows that organizational characteristics directly have no significant effect on performance, but when mediated by work motivation, the effect becomes significant positive. Furthermore, organizational characteristics have a significant positive direct effect, as well as when mediated by work motivation.

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



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Tinjauan Teori.....	11
2.1.1. Konsep Kinerja	11
2.1.2. Konsep Motivasi	14
2.1.3. Karakteristik Individu.....	19
2.1.4. Karakteristik Organisasi.....	22
2.2. Tinjauan Empiris	25
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	32
3.1. Kerangka Konseptual.....	32
3.2. Hipotesis	35
BAB IV METODE PENELITIAN	37
4.1. Tempat dan Waktu Penelitian	37
4.2. Populasi dan Sampel.....	38
4.3. Teknik Pengumpulan Data.....	38
4.4. Definisi Operasional Variabel.....	39
4.5. Instrumen Penelitian	40
4.6. Teknik Analisis Data	42
BAB V HASIL PENELITIAN	48
5.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	48
5.1.1. Profil Perusahaan	48
5.1.2. Visi dan Misi PT. Bank Sulselbar.....	50
5.1.3. Struktur Organisasi PT. Bank Sulselbar	52
5.2. Uji Validitas dan Reabilitas	53
5.3. Profil Responden.....	56
5.3.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
5.3.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
5.4. Analisis Statistik Deskriptif	57
5.5. Uji Statistik.....	63

5.5.1 Regresi Model Jalur I.....	63
5.5.2 Pengujian Hipotesis.....	64
5.2.3.Koefisien Determinasi.....	65
5.2.4 Regresi Model jalur 2.....	66
5.2.5. Koefisien Determinasi	68
5.2.6. Pengaruh Tidak Langsung	68
BAB VI PEMBAHASAN	73
6.1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja.....	73
6.2. Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja.....	74
6.3. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai	76
6.4. Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	77
6.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	78
6.6. Pengaruh Karakteristik Individu Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	79
6.7. Pengaruh Karakteristik Organisasi melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai.....	81
BAB VII PENUTUP	84
7.1. Kesimpulan	84
7.2. Saran Penelitian	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Kerangka Pikir	35
Gambar 5.1 Struktur Organisasi PT. Bank Sulselbar	53
Gambar 5.2. Hasil Sobel Test Calculator 1	69
Gambar 5.3. Hasil Sobel Test Calculator 2	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Validitas reabilitas (X1).....	90
Lampiran 2. Data validitas dan reabilitas (X2)	92
Lampiran 3. Data validitas dan reabilitas (Y1)	94
Lampiran 4. Data validitas dan reabilitas (Y2).....	96
Lampiran 4. Tanggapan respondent	99
Lampiran 5. Rata-rata tanggapan respondent (Mean)	105
Lampiran 6. Data uji jalur 1	106
Lampiran 7. Data uji jalur 2	109
Lampiran 8. Data dari kalkulator sobel.....	111

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peran sumberdaya manusia pada masa kini menjadi penentu bagi keberhasilan sebuah aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga organisasi, baik organisasi swasta atau perusahaan, BUMN maupun instansi pemerintah. Dalam hal ini, diperlukan sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi, profesionalisme dan motivasi kerja yang mengarah pada pencapaian kinerja yang paling tidak sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perlu tindakan pemeliharaan dan pengembangan sumberdaya manusia sebagai aset organisasi, dalam upaya peningkatan kinerja sumberdaya manusia (Hanggraeni, 2012)

Bank sebagai salah satu usaha yang bergerak dalam bidang jasa keuangan, sangat membutuhkan dukungan sumberdaya manusia yang profesional dalam menjalankan kegiatannya (Rani, 2014). Di samping itu, bank semakin dituntut untuk menyediakan fasilitas dan teknologi mutakhir dalam memberikan jasa keuangan kepada para nasabahnya. Semakin pentingnya peran sumberdaya manusia serta dukungan fasilitas dan teknologi dalam bisnis perbankan disebabkan oleh kecenderungan semakin ketatnya persaingan antar bank dalam merebut nasabah, sebagai akibat pesatnya pertumbuhan bisnis perbankan,

khususnya di Kota Makassar.

Dalam persaingan usaha yang semakin kompetitif yang disertai dengan perubahan lingkungan yang sangat dinamis, mengharuskan setiap perusahaan, termasuk usaha perbankan, memiliki sumberdaya manusia yang profesional dan handal. Oleh karena itu, bank harus menjadikan sumberdaya manusianya sebagai core competence dalam mengelola usahanya, agar mampu berkompetisi dan eksis dalam persaingan usaha melalui penciptaan dan peningkatan kinerja karyawan; dan kinerja karyawan yang tinggi tidak terlepas dari model pengelolaan sumberdaya manusia yang diterapkan oleh perusahaan.

Baron dan Kreps (1999) menegaskan bahwa mengingat peranannya yang sangat strategis dalam perusahaan agar dapat survive dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka sumberdaya manusia tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi sudah menjadi tanggung jawab pimpinan perusahaan.

Kinerja sumberdaya manusia dipengaruhi oleh berbagai hal, baik faktor dari dalam diri atau karakteristik karyawan (internal) maupun faktor lingkungan kerja atau karakteristik pekerjaan dan organisasi (eksternal). Suprihanto (1988) mengatakan bahwa kinerja seseorang karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target, atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berikut disajikan hasil penilaian kinerja karyawan

pada PT. Bank Sulselbar:

Tabel 1.1. Hasil Penilaian Kinerja

Tahun	Baik	Perlu Dikembangkan	Sangat Memuaskan
2019	55%	18%	27%
2020	51%	22%	25%
2021	58%	20%	22%

Sumber: Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam kurun waktu 3 tahun terakhir masih terlihat angka karyawan dengan kategori perlu ditingkatkan yang nilainya naik turun dalam 3 tahun tahun terakhir sehingga menjadi perhatian tersendiri untuk mengidentifikasi apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan ini.

Peningkatan kinerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya, tanpa adanya prakondisi tertentu. Upaya peningkatan kinerja karyawan memerlukan komitmen, tekad dan upaya terus-menerus dari semua pihak dalam organisasi untuk meningkatkannya; dimana hal ini sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu dalam organisasi. Di samping itu, perlu dukungan organisasi untuk mewujudkan lingkungan kerja yang meliputi karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi yang kondusif (Mathis dan Jackson, 2006).

Pengelolaan dan pengembangan sumberdaya manusia yang lebih baik akan memberikan keuntungan bagi organisasi, selain dapat meningkatkan efisiensi kerja untuk menghemat biaya, memperbaiki kinerja, mempercepat proses pencapaian tujuan, juga akan menciptakan hubungan yang baik serta loyalitas antar karyawan dan organisasi.

Untuk mencapai keuntungan di atas, maka harus ada hubungan timbal-balik yang baik antar karyawan dan organisasi. Hubungan tersebut dapat berupa dukungan organisasi dalam pengembangan sumberdaya manusia serta penyediaan sarana dan prasarana, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai kemampuan individual yang mereka miliki (Mathis dan Jackson, 2006).

Kinerja seorang pegawai sedikit banyaknya dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu. Menurut Ivancevich dalam penelitian Daud (2021) menyebutkan bahwa karakteristik Individu adalah “Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan”. Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis.

Hasil penelitian sebelumnya dari Aktarina (2015) menemukan korelasi positif antara karakteristik individu dengan kinerja individu sedangkan Hajati (2018) dalam penelitiannya menemukan hal yang berbeda dimana tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

Karakteristik organisasi merupakan faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik organisasi merupakan suatu kondisi dimana setiap organisasi atau lingkungan kerja mempunyai peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah dan misi lainnya yang berpengaruh pada setiap karyawan. Lebih lanjut, dikemukakan Karakteristik Organisasi merupakan tempat dimana seluruh bagian-bagian terintegrasi menciptakan lingkungan kerja bagi tiap- tiap individu yang ada, didalamnya terdapat kebijaksanaan, budaya atau kultur kerja. Keberhasilan organisasi dalam menjaga eksistensi dan mencapai keberhasilan dipengaruhi oleh kinerja perusahaan dan kinerja pegawainya. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, karakteristik suatu organisasi juga memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap pegawai dan organisasi harus memiliki komitmen yang kuat, hubungan yang baik antara pegawai satu dengan yang lain maupun pegawai dengan atasan(Rahman et al., 2020).

Setelah karakteristik individu dan karakteristik organisasi, motivasi kerja juga bisa menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut Rivai (2010) seorang karyawan yang memiliki keinginan yang kuat untuk berkembang dan maju merupakan salah satu dari orang yang memahami tanggungjawab yang diberikan kepadanya, mengetahui berbagai tugas yang dilakukan, mendapatkan informasi dan pengetahuan akan hasil kerja yang

didapatkan, serta mengetahui manfaat yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan. Hal-hal tersebut merupakan ciri-ciri dari sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Saat karakteristik yang ada didalam pekerjaan sesuai dengan karakteristik individu karyawan maka akan semakin menciptakan motivasi kerja karyawan yang tinggi untuk bekerja dengan lebih giat sehingga motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kebutuhan karyawan untuk mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki, agar dapat bekerja dengan baik dan produktif sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditentukan.

Ananda dan Sunuharyo (2018) dalam penelitiannya menemukan fakta empiris bahwa dengan adanya motivasi kerja yang baik, dapat meningkatkan kinerja dari seorang karyawan. Disamping itu temuan lain menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap kinerja dengan dampak yang signifikan.

PT. Bank Sulselbar juga tidak terlepas dari berbagai fenomena seperti keragaman karakteristik individu dapat mempengaruhi sikap persepsi dan peran individu dalam organisasi adalah dengan adanya perbedaan karakter maka masing-masing individu akan berusaha menyatukan misi mereka untuk mencapai tujuan, karena dalam organisasi perbedaan karakter merupakan hal yang biasa akan tetapi tujuan tetap sama. Masing-masing karakter akan mempengaruhi interaksi antar individu dengan lingkungannya. Disamping itu terkadang

masih terlihat perbedaan individu seperti perbedaan kemampuan dan karakteristik (kognitif, kepribadian, keterampilan fisik, dan lain sebagainya) antar karyawan pada jenjang masa kerja tertentu dan dalam setiap kelompok tertentu.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini dilaksanakan dengan judul: Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka masalah pokok yang dikaji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar ?
2. Apakah karakteristik organisasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar ?
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar ?
4. Apakah karakteristik organisasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar?

5. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar?
6. Apakah karakteristik individu berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar jika dimediasi oleh motivasi kerja?
7. Apakah karakteristik organisasi berpengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar jika dimediasi oleh motivasi kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh secara langsung positif dan signifikan karakteristik individu terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh secara langsung positif dan signifikan karakteristik organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh secara langsung positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh secara langsung positif dan signifikan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank

Sulselbar.

- 5) Untuk menganalisis pengaruh secara langsung positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar.
- 6) Untuk menganalisis pengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar jika dimediasi oleh motivasi kerja.
- 7) Untuk menganalisis pengaruh secara tidak langsung positif dan signifikan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar jika dimediasi oleh motivasi kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari hasil penelitian, adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai bahan informasi bagi pihak manajemen pada PT. Bank Sulselbar dalam merumuskan kebijaksanaan pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap pengembangan teori, khususnya dalam bidang kinerja sumber daya manusia.

8. Dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya, baik sifatnya lebihkhusus maupun perluasan dari hasil penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Konsep Kinerja

Teori utama (grand theory) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah teori perspektif psikologis. Teori ini merupakan sintesis dari berbagai pandangan ilmiah yang berkaitan dengan psikologi tingkah laku dan psikologi kognitif. Menurut Luthans melalui kajiannya mengenai perilaku organisasi, mengatakan bahwa panduan untuk mempelajari perilaku di dalam organisasi adalah dengan menggunakan pendekatan stimulus-response. Model ini dikembangkan Luthans menjadi S-O-B-C (*Stimulus-Organism- Behavior-Consequences*) dengan asumsi yang sama dengan model S-O-B-C adalah adanya consequences yang menunjukkan orientasi yang akan dicapai melalui perilaku kerja. Setiap perilaku diarahkan kepada peningkatan kinerja (Noverina dkk, 2020).

Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional dan pegawainya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia. Maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang

diinginkan(Susyatmoko et al., 2016).

Mangkunegara dalam Silalahi dan Mifka (2015) menjelaskan kinerja secara etimologi berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai akan tinggi apabila lingkungan kerja yang dirasakan mendukung dalam aktivitas kerja sehari-hari. Oleh karenanya lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan pihak manajemen. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawainya(Fatma et al., 2020).

Menurut Tinangon (2012) dalam Susan (2019) kinerja auditor adalah ekspresi potensi kerja auditor berupa perilaku kerja seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai hasil kerja yang optimal, yang dapat diukur melalui dimensi faktor objektif, yaitu hasil kerja dan disiplin kerja serta dimensi faktor subjektif yang meliputi inisiatif, kerja sama dan loyalitas. Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi dan Kanaka (1998:116) dalam Alfianto, S., & Suryandari, D. (2015) adalah auditor yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*)

secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan.

Menurut Mulyadi dalam Alfianto, S., & Suryandari, D. (2015) kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (examination) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan organisasi lain, dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Ukuran, K. A. P., et al, 2016).

Mathis & Jackson (2009: 378) dalam (Handayani & Bachri, 2014) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan para pegawai/karyawan. Kinerja karyawan yang umum meliputi beberapa elemen dan menjadi indikator dalam penelitian

ini diantaranya:

(1) Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

(2) Kualitas kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

(3) Ketepatan waktu dari hasil,

Dapat melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

(4) Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan .

2.1.2. Konsep Motivasi

Menurut Rivai (2010) seorang karyawan yang memiliki keinginan yang kuat untuk berkembang dan maju merupakan salah satu dari orang yang memahami tanggungjawab yang diberikan kepadanya, mengetahui berbagai tugas yang dilakukan, mendapatkan informasi dan pengetahuan akan hasil kerja yang didapatkan, serta mengetahui manfaat yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan. Hal-hal tersebut merupakan ciri-

ciri dari sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Saat karakteristik yang ada didalam pekerjaan sesuai dengan karakteristik individu karyawan maka akan semakin menciptakan motivasi kerja karyawan yang tinggi untuk bekerja dengan lebih giat sehingga motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kebutuhan karyawan untuk mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki, agar dapat bekerja dengan baik dan produktif sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai kesatuan kompleks dari proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis (Utami, 2015). Robbin dalam penelitian Rahayu dan Ruhamak (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi demi tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka (H. M. Nasution, Sudarti, dan Harahap, 2016). Hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian

tujuan organisasi. Motivasi yang rendah dapat membuat seseorang yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk dan sebaliknya. Pemberian motivasi dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan indikasi kurangnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Motivasi dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Surajiyo, 2019).

Motivasi kerja juga dapat didefinisikan sebagai daya kegairahan kerja yang diberikan kepada seseorang supaya mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan dengan segala daya upayanya. Motivasi kerja merupakan bagian faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya motivasi berpengaruh pada kinerja seseorang dan tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi pegawai biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan prestasi yang dicapainya (Hutabarat, 2019).

Pendapat selanjutnya dari Menurut Hasibuan dalam penelitian Hutabarat (2019) mendefinisikan motivasi sebagai caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Adapun menurut Menurut Soeroso yang dikutip dari penelitian Hutabarat (2019) menyebutkan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang memperlihatkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan

keputusan yang terjadi pada seseorang. Dan motivasi sebagai proses psikologis timbul dari faktor dalam diri orang-orang itu sendiri yang disebut faktor intrinsik atau faktor dari luar diri yang disebut factor ekstrinsik.

Individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi mencari kesempatan-kesempatan dimana individu tersebut memiliki tanggung jawab pribadi dalam menemukan jawaban-jawaban terhadap masalah-masalah. Individu tersebut lebih menyukai pekerjaan- pekerjaan dimana terdapat tanggung jawab pribadi, akan memperoleh balikan, dan tugas pekerjaan memiliki resiko yang sedang (Aziz, 2012).

Motivasi kerja adalah sebuah alasan atau dorongan untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering kali disebut tidak memiliki motivasi kerja. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri sendiri. Sebenarnya dasar semua motivasi kerja itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi kerja tersebut. Motivasi kerja dari luar adalah motivasi kerja yang pemicuna datang dari luar diri kita. Sementara motivasi kerja dari dalam adalah motivasi kerja yang muncul dari inisiatif diri kita. Pada dasarnya motivasi kerja ada dua yaitu meraih kenikmatan atau menghindari dari rasa kesulitan. Motivasi kerja sangat diperlukan bagi karyawan dikarenakan dapat mendorong karyawan yang bekerja dengan baik yang sesuai dengan beban-beban pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan. Memotivasi kerja dalam suatu pekerjaan adalah salah satu tugas dari atasan atau pimpinan agar bawahanya dapat bekerja sesuai

dengan pengarahan yang diberikanya. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Kasino dan Indrayanti 2020).

Frederich Hersberg dalam sedarmayanti (2001) menyimpulkan ada empat indikator motivasi yaitu

- 1) Prestasi,
- 2) Pengakuan,
- 3) Tanggung jawab
- 4) Pekerjaan itu sendiri,

Ada beberapa teori motivasi kerja salah satunya adalah teori Hierarki kebutuhan Maslow, dalam penelitian Murti dan Srimulyani (2013) teori Hierarki kebutuhan Maslow terdiri atas:

- 1) Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
- 2) Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.
- 4) Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.

- 5) Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Menurut Wibowo (2010:381) yang menjadi indikator dalam motivasi adalah:

- 1) Prestasi (*Achievement*)
- 2) Pengakuan (*Recognition*)
- 3) Minat pada pekerjaan (*Job interest*)
- 4) Tanggung jawab (*Responsibility*)
- 5) Kemajuan (*Advancement*)

2.1.3. Karakteristik Individu

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

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

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

Menurut Ivancevich dalam penelitian Daud (2021) menyebutkan bahwa karakteristik Individu adalah “Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan”. Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis.

Karakteristik individu juga dapat didefinisikan sebagai minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan

senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan organisasi(Susyatmoko et al., 2016).

Karakteristik individu, terdiri dari minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang seseorang peroleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Karakteristik lingkungan kerja adalah faktor-faktor, dalam lingkungan kerja seseorang. Karena motivasi erat hubungannya dengan kinerja. Suatu motivasi tertentu dari karyawan yang dipengaruhi oleh ketiga karakter tersebut diduga akan mempengaruhi kinerja tertentu pula dari karyawan tersebut(Aktarina, 2015).

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

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

serta pekerjaan orang tua pegawai merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori ini.

Menurut Robbins (2017), indikator karakteristik individu meliputi:

- 1) Minat,
- 2) Bakat,
- 3) Nilai,
- 4) Kemampuan

2.1.4. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi yaitu bagaimana hubungan yang terjadi di dalam suatu organisasi antara atasan dengan bawahan, dan sesama rekan kerja. Bagaimana sistem penggajian dan kebiasaan organisasi tersebut (Ripul Reja, 2016).

Karakteristik organisasi merupakan suatu kondisi dimana setiap organisasi atau lingkungan kerja mempunyai peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah dan misi lainnya yang berpengaruh pada setiap karyawan. Lebih lanjut, dikemukakan Karakteristik Organisasi merupakan tempat dimana seluruh bagian-bagian terintegrasi menciptakan lingkungan kerja bagi tiap-tiap individu yang ada, didalamnya terdapat kebijaksanaan, budaya atau kultur kerja. Keberhasilan organisasi dalam menjaga eksistensi dan mencapai keberhasilan dipengaruhi oleh kinerja perusahaan dan kinerja pegawainya. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, karakteristik suatu organisasi juga memiliki peranan yang

penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap pegawai dan organisasi harus memiliki komitmen yang kuat, hubungan yang baik antara pegawai satu dengan yang lain maupun pegawai dengan atasan(Rahman et al., 2020).

Thomsom dalam penelitian Rachmadani et al., (2021) menyebutkan bahwa indikator karakteristik organisasi meliputi :

- 1) sumber daya,
- 2) iklim organisasi
- 3) struktur organisasi

Menurut Widarnani (2015) karakteristik organisasi sebagai wadah dimana seluruh bagian-bagian terintegrasi menciptakan lingkungan kerja bagi tiap-tiap individu yang ada, didalamnya terdapat kebijakan, budaya atau kultur kerja. Ada tiga indikator untuk mengukur karakteristik organisasi (*organizational practices*) menurut Hellregel dan Slocum dalam penelitian Widanarni et al (2015), antara lain:

1. Komitmen terhadap tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, bersedia untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kepercayaan serta menerima tujuan nilai-nilai organisasi.
2. Hubungan dengan teman sekerja, yang berkaitan dengan hubungan persahabatan dengan rekan sekerja dan saling mendukung antar rekan kerja tersebut.
3. Hubungan dengan atasan, yang menyangkut bantuan teknis, bimbingan

dan perhatian atasan terhadap pegawainya.

2.2. Tinjauan Empiris

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1	Aktarina (2015)	Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polresta Palembang	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap motivasi, ada pengaruh signifikan karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Palembang serta faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja anggota Polri di Polresta Palembang adalah karakteristik individu
2	Ripul Reja (2016)	Pengaruh Karakteristik Individu,	Karyawan yang memiliki karakteristik individu

		Karakteristik Organisasi, Dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir (Studi pada Pegawai PT. Astra International Tbk-Honda Yogyakarta)	yaitu meliputi keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja akan mempengaruhi kinerja serta pengembangan karir pegawai pada PT. Astra International Yogyakarta
3	Ananda dan Sunuharyo (2018)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik)	Karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,022, karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karakteristik

			<p>individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,006, dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.</p> <p>Kata</p>
4	Daud et al (2021)	<p>Pengaruh budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten indragiri hilir riau</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Hal ini menjelaskan bahwasanya jika Dinas Pendidikan Indragiri Hilir Riau memiliki budaya yang kuat, serta</p>

			didukung dengan adanya karakteristik individu yang baik, maka hal ini akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja. Jika pegawai telah memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka hal ini secara tidak langsung akan memberikan dampak pada hasil hasil kerja pegawai yang optimal.
5	Giantari dan Riana, (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur	Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana jika motivasi kerja semakin tinggi maka dapat memberikan efek pada peningkatan kinerja karyawan.
6	Hajati (2018)	Pengaruh Karakteristik Individu ,	Tidak terdapat pengaruh signifikan secara

		Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru)	parsial Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru; Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.
7	Ghazali (2010)	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Perawat Dalam Penerapan Standar Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Sigli	Karakteristik organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan
8	Setiawan dan Bodroastuti (2012)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor-Faktor Pekerjaan Terhadap	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh nyata

		Motivasi (Studi Pada Karyawan CV. Bintang Timur Semarang)	terhadap motivasi
9	Supriyanto (2013)	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Departemen Engineering Technical Development Dan Support PT Vale Indonesia Tbk.	Hasil analisis menyimpulkan bahwa karakteristik individu dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, ditemukan pula bahwa karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan lainnya bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan karakteristik organisasi. Implikasi hasil penelitian ini bahwa faktor

			<p>karakteristik individu dan karakteristik organisasi penting dipertimbangkan dalam menetapkan kebijakan pengembangan motivasi kerja dan kinerja karyawan.</p>
10	Sari (2012)	<p>Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan, dan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pariwisata Kabupaten Jember</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dengan uji hipotesis diperoleh informasi bahwa variabel karakteristik individu mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel Karakteristik organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja</p>

BAB III

KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional dan pegawainya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia. Maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan(Susyatmoko et al., 2016).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut Rivai (2010) seorang karyawan yang memiliki keinginan yang kuat untuk berkembang dan maju merupakan salah satu dari orang yang memahami tanggungjawab yang diberikan kepadanya, mengetahui berbagai tugas yang dilakukan, mendapatkan informasi dan pengetahuan akan hasil kerja yang didapatkan, serta mengetahui manfaat yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan. Hal – hal tersebut merupakan ciri – ciri dari sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Saat karakteristik yang ada didalam pekerjaan sesuai dengan karakteristik individu karyawan maka akan semakin menciptakan motivasi kerja karyawan yang tinggi untuk

bekerja dengan lebih giat sehingga motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kebutuhan karyawan untuk mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki, agar dapat bekerja dengan baik dan produktif sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditentukan.

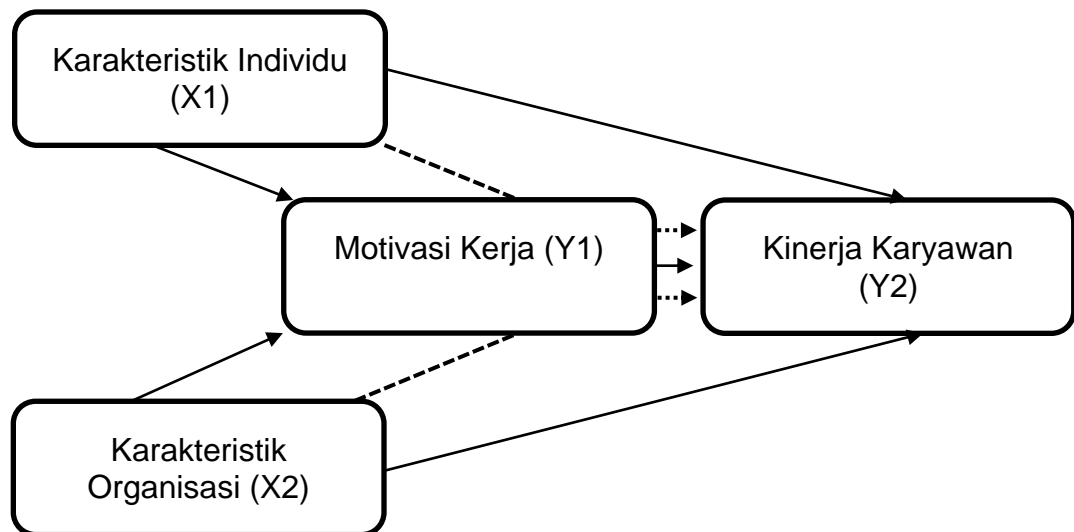
Faktor yang lain yang sangat berhubungan kinerja individu yaitu karakteristik individu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Mahmudi dalam penelitian Daud et al., (2021) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi salah satunya adalah faktor individu.

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

Karakteristik organisasi merupakan variabel selanjutnya yang dapat memberi pengaruh terhadap motivasi kerja maupun kinerja

karyawan. Karakteristik organisasi merupakan suatu kondisi dimana setiap organisasi atau lingkungan kerja mempunyai peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah dan misi lainnya yang berpengaruh pada setiap karyawan. Lebih lanjut, dikemukakan Karakteristik Organisasi merupakan tempat dimana seluruh bagian-bagian terintegrasi menciptakan lingkungan kerja bagi tiap- tiap individu yang ada, didalamnya terdapat kebijaksanaan, budaya atau kultur kerja. Keberhasilan organisasi dalam menjaga eksistensi dan mencapai keberhasilan dipengaruhi oleh kinerja perusahaan dan kinerja pegawainya. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, karakteristik suatu organisasi juga memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap pegawai dan organisasi harus memiliki komitmen yang kuat, hubungan yang baik antara pegawai satu dengan yang lain maupun pegawai dengan atasan(Rahman et al., 2020).

Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1. Kerangka Pikir

3.2. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka konseptual yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Karakteristik individu secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Pada PT. Bank Sulselbar.
- 2) Karakteristik organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Pada PT. Bank Sulselbar.
- 3) Karakteristik individu secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Sulselbar.
- 4) Karakteristik organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Sulselbar.

signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Sulselbar.

- 5) Motivasi kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Sulselbar.
- 6) Karakteristik individu secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Sulselbar jika dimediasi oleh motivasi.
- 7) Karakteristik organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Sulselbar jika dimediasi oleh motivasi.