

**TESIS**

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK  
ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA  
APARATUR SIPIL NEGARA BOVEN DIGOEL PAPUA**

*Influence Of Individual Characteristics And Organizational  
Characteristics Of The Work Motivation And Performance Of Civil  
Apparatus Of The State Boven Digoel Papua*



Oleh

**PETRUS ANTONIUS FOFID  
A012182050**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDIN  
2021**

## LEMBAR PENGESAHAN TESIS

### PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BOVEN DIGOEL PAPUA

disusun dan diajukan oleh :

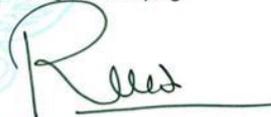
**PETRUS ANTONIUS FOFID**  
A012182050

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 **12 DESEMBER 2020** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping



**Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE., M.Si**  
Nip. 19620616 198702 2 001

**Hj. Andi Reni, SE., M.Si., Ph.D**  
Nip. 19641231 199011 2 001

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen



Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

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

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

ABSTRAK

PETRUS ANTONIUS FOFID, Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Boven Digoel Papua (diambil dari Disertasi oleh Andi Rani)

**PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Petrus Antonius Fofid

Nim : A012182050

Program studi : Magister Manajemen

Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan Judul **Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Boven Digoel Papua**

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

Makassar, 04 Februari 2021

Yang Menyatakan,



Petrus Antonius Fofid

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala rahmat dan berkat pertolongannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul :

“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BOVEN DIGOEL PAPUA” dapat terselesaikan dengan baik. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan orang lain. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M.A selaku Rektor Universitas Hasanudin, atas kesempatan dan bantuannya sehingga penulis dapat melaksanakan perkuliahan di Universitas Hasanudin.
2. Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE, M.Si, CIPM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, yang telah memberikan dukungan dan bimbingan untuk melaksanakan perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE. ,M. Si. , CIPM selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen yang mendukung dan memotivasi penulis untuk dapat melaksanakan perkuliahan di Program Studi Magister Manajemen.
4. Prof.Dr. Hj. Siti Haerani, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Tesis dalam penyusunan Tesis yang telah sabar dalam memberikan arahan, bimbingan dan bantuan dalam penyelesaian Tesis ini.
5. Hj. Andi Reni, M.Si., P.hD selaku Dosen Pembimbing Tesis dalam penyusunan Tesis yang telah sabar dalam memberikan arahan, bimbingan dan bantuan dalam penyelesaian Tesis ini.

6. Bapak/Ibu staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanudin, yang telah membantu menyelesaikan administrasi buat penulis.
7. Kedua orang tuaku yang telah memberikan dukungan baik secara moril serta materil dan Doa untuk kelancaran serta semangat dalam penyelesaian studi. Semoga segala bantuan dan kebaikan tersebut mendapat Limpahan Berkah dari Tuhan Yesus Yang Maha Kuasa.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Tesis ini masih jauh dari sempurna namun besar harapan penulis, semoga Tesis penelitian ini bermanfaat bagi penulis maupun pihak lain nantinya, maka saran serta kritik yang membangun sangat penulis harapkan dan akan sangat bermanfaat bagi penulis.

Akhir kata, semoga semua pihak yang telah berkenan memberikan bimbingan, bantuan dan dorongan semangat yang tak ternilai tersebut mendapat berkat yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Kuasa

Makassar,      Juni 2020

Penulis,

(Petrus Antonius Fofid)

ABSTRACT

ABSTRAK

**PETRUS ANTONIUS FOFID.** *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Boven Digoel Papua* (dibimbing oleh Siti Haerani dan Andi Reni).

Penelitian bertujuan mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi terhadap motivasi kerja, untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi terhadap kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Boven Digoel, serta untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Pendekatan penelitian adalah penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian ASN di Kabupaten Boven Digoel Papua. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 89 orang dengan teknik sampling jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *pertama*, variabel karakteristik individu secara parsial berparuh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. *Kedua*, variabel karakteristik organisasi secara parsial berparuh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. *Ketiga*, variabel motivasi kerja secara parsial berparuh signifikan terhadap kinerja pegawai. *Keempat*, variabel karakteristik individu secara parsial berparuh signifikan terhadap kinerja pegawai. *Kelima*, variabel karakteristik organisasi secara parsial berparuh signifikan terhadap kinerja pegawai. *Keenam*, variabel karakteristik individu secara parsial berparuh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. *Ketujuh*, variabel karakteristik organisasi secara parsial berparuh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja



## ABSTRACT

**PETER ANTONY FOFID.** *The Influence of Individual Characteristics and Characteristics of The Organization on The Motivation of Work and Performance of The Civil Apparatus of Boven Digoel Papua* (Supervised by **Siti Haerani** and **Andi Reni**)

The purpose of this study is to know the influence of individual characteristics, and organization characteristics on work motivation, to know the influence of individual characteristics and characteristics of organization on performance in the regional secretariat of Boven Digoel Districts, as well as to know the influence of individual characteristics and organizational characteristics on performance through work motivation.

The research approach used quantitative research, the research site at ASN in Boven Digoel Regency of Papua. The population and research sample numbered 89 people with saturated sampling techniques.

The results show 1) Individual characteristic variables are partially beaked significantly towards employee work motivation; 2) The characteristic variables of the organization are partially beaked significantly towards the employee's work motivation; 3) The variable of work motivation is partially significant to employee performance; 4) Individual characteristic variables are partially beaked significantly to employee performance; 5) The characteristics variables of the organization are partially beaked significantly to employee performance; 6) Individual characteristic variables are partially beaked significantly towards employee performance through work motivation; 7) Variable characteristics of organization are partially beaked significantly towards employee performance through work motivation.

**Keywords:** Individual characteristics, organizational characteristics, work motivation, performance



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>PERNYATAAN ORIGINALITAS TESIS</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>ABSTRAK</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>ABSTRACT</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>DAFTAR ISI</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
1.1. Latar Belakang .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.2. Rumusan Masalah. ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.3. Tujuan Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.4. Manfaat Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.5. Sistematika Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	Error! Bookmark not defined.
2.1 Landasan Teori .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2. Penelitian Terdahulu .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3. Kerangka Pikir.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4 Metode Pengambilan data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.6 Teknik Analisis Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2 Karakteristik responden.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.5 Hasil Analisis Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.6 Analisis Pengaruh Jalur.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.7 Pembahasan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>BAB PENUTUP</b> .....	Error! Bookmark not defined.
5.1. Kesimpulan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.2. Saran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	Error! Bookmark not defined.

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian SKP 2016-2019 Sekretariat Daerah Boven Digoel ...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Umur .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan. ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan agama .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang karakteristik individu .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Karakteristik organisasi ...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang motivasi kerja ..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tentang kinerja pegawai	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.10 Coefficients.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.11 model summary.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.12 Coefficients jalur 2 .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.13 Model Summary .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 4.1 Perhitungan sobel Test .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4.14 Hasil Sobel Test Calculator 1 .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel.15 Hasil Sobel Test Calculator 1 .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 4.1 Perhitungan sobel Test .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	86
Lampiran 2 Uji Data Statistik.....	89
Lampiran 3 Distribusi Tanggapan Responden .....	96
Lampiran 4 Rekapitulasi Tanggapan Responden.....	103

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi terhadap motivasi kerja, Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi terhadap kinerja di sekretariat daerah kabupaten Boven Digoel , serta Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Pendekatan penelitian menggunakan penelitian kuantitatif, lokasi penelitian pada ASN di Kabupaten Boven Digoel papua. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 89 orang dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan 1) Variabel karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, 2) Variabel karakteristik organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. 3) Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) Variabel karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 5) Variabel karakteristik organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 6) Variabel karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja . 7) Variabel karakteristik organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja

## **Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of individual characteristics, organizational characteristics on work motivation, to determine the effect of individual characteristics, organizational characteristics on performance in the Boven Digoel district secretariat, and to determine the effect of individual characteristics and organizational characteristics on performance through work motivation. The research approach used quantitative research, the location of the research at ASN in Boven Digoel, Papua. The population and sample of the study were 89 people with saturated sampling technique. The results showed 1) individual characteristics variables partially had a significant effect on employee motivation, 2) organizational characteristics variables partially had a significant effect on employee work motivation. 3) Work motivation variables partially significant effect on employee performance. 4) Individual characteristic variables partially have a significant effect on employee performance. 5) Organizational characteristics variables partially have a significant effect on employee performance. 6) Variable individual characteristics partially significant influence on employee performance through work motivation. 7) Variable organizational characteristics partially have a significant effect on employee performance through work motivation

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Organisasi adalah strategi besar yang diciptakan untuk mengatur orang-orang yang bekerja sama-sama untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dan diperlukan usaha-usaha interaksi, kerjasama dan koordinasi antar individu. Keberhasilan organisasi juga ditentukan oleh kemampuan individu pegawai dalam mentransformasikan diri guna mendukung tujuan organisasi. Dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, organisasi harus dapat mengembangkan potensi sumber daya manusia dan memperkuat budaya dalam menjalankan fungsinya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang nantinya akan memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.

Dalam mencapai tujuan organisasi di butuhkan sumber daya yang berkualitas. Serta memiliki motivasi kerja yang tinggi dari setiap pegawai. Adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri setiap pegawai tentu saja akan membuat pegawai tersebut semakin giat dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut tentu saja memberikan dampak positif bagi organisasi. Robbin dalam Bangun (2012) mengungkapkan bahwa motivasi karyawan dalam bekerja tercermin melalui kesediaan seorang karyawan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi sehingga mempengaruhi kinerjanya dan mencapai tujuan dari organisasi.

Berbagai cara akan ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, memberikan kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini di perkuat dengan pernyataan Sedamaryanti dalam Sabarofek dan Sawaki (2017) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja oleh

karakteristik individu (kemampuan, sikap, nilai, dan kepribadian) yang diperoleh melalui pendidikan. Di sisi lain, kepuasan seorang pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya juga akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Penggunaan tenaga kerja terarah dan efektif merupakan faktor penentu dalam upaya meningkatkan kinerja. Maka dari itu, dibutuhkan suatu kebijakan organisasi yang mampu menggerakkan tenaga kerja agar mau bekerja lebih maksimal sesuai dengan saran-saran yang telah ditetapkan organisasi.

Untuk dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, maka karakteristik individu harus dikembangkan, dimana dengan karakteristik individu, karyawan dapat menentukan karir individunya. Kegiatan paling penting untuk melihat pengembangan kinerja individu dapat dilihat dari baik buruknya kinerja yang dicapai (Werther, dalam Ananda dan Sunuharyo ,2018).

Pegawai yang mempunyai pengalaman cukup banyak yang di dapat oleh pegawai itu secara pribadi dan juga bekerja dengan sepenuh hati dapat dianggap sebagai cermin motivasi tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Adanya pengalaman kerja yang memadai, maka ketrampilan karyawan akan dapat meningkat yang kemudian dapat pula menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditetapkan.

Menurut Siagian dalam Widanarni (2015) ketidak mampuan pegawai menyesuaikan diri terhadap pekerjaan dan organisasi dapat menimbulkan perilaku yang disfungsional, seperti sering melakukan kesalahan, moral yang rendah, bersikap masa bodoh, dan absen tanpa keterangan. Berbagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai bisa berasal dari dalam (individu) dan dari luar (pekerjaan dan organisasi). Pengaruh yang berasal dari individu seperti masalah keluarga dan ambisi yang tidak

terpenuhi. Sedangkan dari pekerjaan seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang kinerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antar pegawai dengan pihak lain di dalam dan diluar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh pegawai, dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya dapat menimbulkan rasa ketidakpastian (Siagian,dalam Ananda dan Sunuharyo ,2018).

Salah satu penyebab menurunnya motivasi dan kinerja adalah karakteristik organisasi. Karakteristik organisasi merupakan faktor-faktor lingkungan kerja individu yang mendorong prestasi kerja (Gibson dalam thoha, 2015). Dalam setiap organisasi, suatu pekerjaan harus ditentukan, tugas-tugas dikelompokkan dan dibagi-bagikan kepada setiap karyawan, adanya penetapan departemen serta penentuan hubungan- hubungan (Hasibuan,2012).

Beberapa karakteristik organisasi dapat tercermin dari standar perilaku, tekanan untuk menyesuaikan diri dan kepemimpinan informal. Perbedaan karakteristik organisasi ditunjukkan dengan kebijaksanaan dan kultur yang berbeda pada masing-masing organisasi, sehingga dalam rangka mendorong tercapainya kinerja optimal, pimpinan harus mempertimbangkan hubungan antara faktor tersebut dengan pengaruhnya terhadap perilaku individu karyawan. Oleh karena itu, memotivasi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk dapat mendorong prestasi kerja yang lebih baik.

Kantor sekretariat daerah kabupaten boven diogel mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah menyelenggarakan kewenangan pemerintah, pembangunan dan pembinaan masyarakat, kerjasama, pembinaan administrasi, organisasi dan tatalakasana serta menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah.

**Tabel 1.1 Penilaian SKP 2016-2019 Sekretariat Daerah Boven Digoel**

Tahun	Rata-rata	Kategori
2016	67,64	Cukup
2017	69,54	Cukup
2018	76,23	Baik
2019	65,20	Cukup

Sumber : Data di olah,2020

Dari data tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Boven Digoel secara keseluruhan dari tahun 2016-2019 dapat dikatakan masih belum sesuai dengan yang diharapkan, dapat terlihat dimana nilai rata-rata kinerja pegawai tahun 2016-2019 masuk kategori cukup , hanya di tahun 2018 yang masuk kategori baik. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa ada permasalahan dalam hal kinerja pegawai

Berdasarkan wawancara kepada sekretaris daerah kabupaten boven digoel menunjukkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja pegawai di kantor sekretaris daerah kabupaten boven digoel seperti Beberapa hal yang masih rendah capaiannya seperti kualitas kerja pegawai yang masih dibawah standar, pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan belum tepat waktu. Selain itu hal lain yang masih rendah

hasilnya adalah kesadaran untuk bekerja sama dengan rekan kerja, serta kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Boven Digoel Papua”**

### **1.2. Rumusan Masalah.**

- 1) Apakah pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja di sekretariat daerah kabupaten Boven Digoel Papua?
- 2) Apakah pengaruh karakteristik organisasi terhadap motivasi kerja di sekretariat daerah kabupaten Boven Digoel Papua?
- 3) Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten Boven Digoel Papua?.
- 4) Apakah pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten Boven Digoel Papua?
- 5) Apakah pengaruh karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten Boven Digoel Papua?
- 6) Apakah pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di sekretariat daerah kabupaten Boven Digoel Papua?.
- 7) Apakah pengaruh karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di sekretariat daerah kabupaten Boven Digoel Papua?.

### **1.3. Tujuan Penelitian.**

- 1) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi kerja di sekretariat daerah kabupaten Boven Digoel Papua?

- 2) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik organisasi terhadap motivasi kerja di sekretariat daerah kabupaten Boven Digoel Papua?.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten Boven Digoel Papua?
- 4) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten Boven Digoel Papua?
- 5) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten Boven Digoel Papua?
- 6) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di sekretariat daerah kabupaten Boven Digoel Papua?
- 7) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di sekretariat daerah kabupaten Boven Digoel Papua?

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

- 1) Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan karakteristik individu, karakteristik organisasi , motivasi kerja dan kinerja pegawai di kantor sekretaris daerah kabupaten boven digoel papua.

- 2) Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

- 3) Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat menambah pengetahuan bagi peneliti tentang sumber daya manusia di lembaga pemerintahan daerah.

### **1.5 Sistematika Penelitian**

Sistematika dalam penelitian ini terdiri dari beberapa bab sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi teori-teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang dipilih untuk dijadikan landasan dalam penulisan penelitian ini.

#### **BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Bab ini menjelaskan kerangka konseptual dan hipotesis atau dugaan sementara yang diajukan oleh peneliti.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Hasibuan (2012), dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan setiap perusahaan. Pada sebuah organisasi perangkat daerah atau instansi pemerintah, manajemen sumber daya manusia terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi kolusi dan nepotisme.

##### 1) Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) antara lain:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right job.

- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaanperusahaan sejenis.

### **2.1.2 Karakteristik Individu.**

Menurut Thoha. M (2010) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Panggabean dalam Susi Susanti dan Widayat, 2016) menjelaskan Karakteristik individu merupakan karakter seorang inividu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Sedangkan menurut Robbins (dalam Susanti dan

Widayat, 2016) karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Berdasarkan uraian tersebut, maka karakteristik individu adalah karakter seorang individu dan cara pandang dalam menafsirkan apa yang dilihatnya sesuai dengan perwatakannya.

Karakteristik individu terdiri atas jenis kelamin, tingkat pendidikan, umur, masa kerja, status perkawinan, jumlah tanggungan dan posisi (Panggabean dalam hasibuan, 2012).

Salah satu pandangan yang sangat penting dipertahankan dalam manajemen sumber daya manusia adalah bahwa setiap pekerja dapat mencapai tingkat kedewasaan mental, intelektual dan psikologis. Apabila dikaitkan dengan pengembangan karir pegawai hal itu antara lain berarti bahwa seorang mampu melakukan penilaian yang obyektif mengenai diri sendiri, termasuk mengenai potensinya yang masih dapat dikembangkan (hasibuan,2012).

Individu dalam memasuki lingkungan barunya artinya organisasi akan membawa beberapa unsur yang telah membentuk karakteristiknya antara lain kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, pengharapan (mangkunegara,2013). Namun demikian lingkungan barunya pun memiliki karakteristik sendiri yang berupa keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan-pekerjaan, tugas- tugas, wewenang dan tanggungjawab, sistem penggajian, sistem pengendalian dan sebagainya. Kemudian dalam proses pencapaian tujuan organisasi, kedua karakteristik ini melakukan interaksi dan akan membentuk suatu perilaku individu dalam organisasi.

Oleh karena itu manajer yang efektif adalah manajer yang mampu memahami karakteristik individu-individu yang berada dalam organisasi tersebut, dan hal ini dapat dilakukan dengan memahami prinsip-prinsip dasar yang mempengaruhi perilaku individu. Beberapa prinsip dasar tersebut yakni: 1) manusia berbeda perilakunya karena kemampuannya tidak sama, 2) manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda, 3) orang berpikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak, 4) seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya, 5) seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang, 6) banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang. Dengan demikian tantangan yang dihadapi manajemen adalah berkaitan dengan kemampuan untuk mengidentifikasi setiap perilaku yang berada dalam organisasi dengan berbagai latar belakang sejarahnya, dan tentunya perlu suatu strategi dan teknik tertentu.

Bila seseorang individu memandang pada suatu obyek dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, maka penafsiran seseorang tersebut sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu itu sendiri. Berbagai karakteristik individu yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan, atau minat, pengalaman masa lalu dan pengharapan.

#### 1. Faktor Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu Robbins (2006), antara lain:

##### 1) Usia.

Menyatakan bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Robbins (2006) menyatakan bahwa, semakin tua usia

pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

## 2) Jenis Kelamin.

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Robbins (2006) menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Satu masalah yang tampaknya membedakan antar jenis kelamin, khususnya saat karyawan mempunyai anak-anak pra sekolah. Ibu-ibu yang biasanya bekerja full time mungkin akan memilih bekerja dengan paruh waktu, jadwal kerja yang lebih fleksibel, dan telekomuting (mengerjakan pekerjaan kantor dirumah) agar bias menampung tanggung jawab terhadap keluarga.

## 3) Status Pernikahan.

Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa

lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Selain itu, karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan (Robbins 2006).

#### 4) Jumlah Tanggungan.

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka. Hal ini mengakibatkan kemungkinan tingkat perputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja mereka.

#### 5) Pengalaman Kerja.

Kreitner dan Kinicki (2009) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau

perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil (Kreitner dan Kinicki 2009)

## 2. Dimensi Dalam Individual Characteristics (Karakteristik Individu).

Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut Winardi dalam Rahman (2013), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula.

Menurut Gibson dkk dalam Mindarti (2015) variabel yang melekat pada individu dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) yaitu: a. Kemampuan dan keterampilan baik mental maupun fisik. b. Demografis meliputi umur, asal-usul, jenis kelamin. c. Latar belakang yaitu keluarga, tingkat sosial dan pengalaman serta variabel psikologis individu yang meliputi persepsi, sikap dan kepribadian, belajar, dan motivasi.

Menurut Ardana dkk (2009:31) karakteristik individu meliputi sebagai berikut: a. Minat. b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan. c. Kebutuhan individual. d. Kemampuan dan kompetensi. e. Pengetahuan tentang pekerjaan. f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

## 3. Indikator-indikator Karakteristik Individu

Indikator karakteristik individu menurut Ivancevich et al dalam Susi Susanti dan Widayat (2016) yaitu:

1. Kemampuan.

Perihal kemampuan biasanya sangat berkaitan sekali dengan perbedaan karakteristik individu. kemampuan (ability) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

2. Kepribadian.

Kepribadian merupakan perbedaan karakteristik individu. Kepribadian dapat juga dikatakan kombinasi antara seperangkat fisik dan karakteristik mental seseorang. Kepribadian dapat dilihat dari perilaku individu, seperti bagaimana cara seseorang berbicara, bertindak dan melakukan sesuatu.

3. Persepsi.

Persepsi merupakan proses kognitif yang mencakup penafsiran objek-objek, simbol-simbol dan orang-orang, dipandang dari sudut pengalaman penting, dimana seorang individu memberikan arti kepada lingkungan. Masing-masing orang memberi artinya sendiri terhadap stimuli atau gambaran hasil panca indera, maka dapat dikatakan bahwa individu yang berbeda “melihat” hal yang sama dengan cara yang berbeda.

4. Sikap

Sikap (Attitude) merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifikasi pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, situasi yang berhubungan.

### 2.1.3 Karakteristik Organisasi

#### 1. Pengertian Organisasi.

Menurut Dimock dalam Sudarsono (2010) mendefinisikan organisasi sebagai berikut: Organisasi adalah suatu cara yang sistematis untuk memadukan bagian-bagian yang saling tergantung menjadi suatu kesatuan yang utuh di mana kewenangan, koordinasi, dan pengawasan dilatih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan Menurut Dwight Waldo dalam Kencana Syafie (2013) menjelaskan: Organisasi sebagai suatu struktur dan kewenangan-kewenangan dan kebiasaan dalam hubungan antar orang- orang pada suatu sistem administrasi.

Definisi definisi tersebut di atas dapat disimpulkan organisasi antara lain adalah sebagai berikut: a. Wadah atau tempat terselenggaranya administrasi. b. Di dalamnya terjadi hubungan antar individu atau kelompok, baik dalam organisasi itu sendiri maupun keluar organisasi. c. Terjadi kerja sama dan pembagian tugas dalam organisasi tersebut d. Berlangsungnya proses aktivitas berdasarkan kinerja masing – masing.

Menurut Tanri Abeng dalam akbar (2009) fungsi pengorganisasian terdiri dari empat kegiatan yang saling terkait satu sama lain , yaitu :

- 1) Defining Work, yaitu mengidentifikasi kegiatan utama yang diperlukan untuk meraih misi. Dalam tahap ini, seorang manajer belum memikirkan tentang siapa yang harus melaksanakan kegiatan.
- 2) Grouping Work, yaitu mendesain struktur organisasi sehingga setiap orang dapat berkontribusi untuk mencapai misi organisasi.

- 3) Assigning Work, yaitu mengalokasikan kegiatan sehingga orang-orang dapat meraih sasaran unit kerjanya masing-masing. Yang harus dihindari adalah kebiasaan banyak manajer untuk mencari orangnya dulu baru membagi-bagi tugasnya sehingga dia terjerumus ke dalam membangun organisasi around people, ini harus dihindari. Pada penugasan harus terikat proses pendelegasian tanggung jawab yang disertai dengan kewenangan dan akuntabilitas untuk dipertanggungjawabkan.
- 4) Integrating Work, yaitu memadukan antara pekerjaan satu dan yang lain agar proses kerja dapat berjalan mulus. Pada kegiatan

Karakteristik organisasi merupakan skala usaha, kompleksitas, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja, dan kepemimpinan (Panggabean, dalam mangkunegara). Menurut Gibson dikutip Bambang Wahyudi (2010). karakteristik organisasi merupakan faktor-faktor lingkungan kerja individu yang mendorong prestasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka karakteristik organisasi adalah faktor-faktor lingkungan kerja individu yang mendorong prestasi kerja dalam organisasi secara komprehensif.

Dalam rangka mendorong tercapainya kinerja optimal, manajer harus mempertimbangkan hubungan antara faktor tersebut dengan pengaruhnya terhadap perilaku individu para tenaga kerja. Oleh karena itu, memotivasi sumberdaya manusia yang terlingkup dalam sebuah organisasi lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih

tinggi. Karakteristik organisasi dapat dilihat dari pembagian kerja, hirarki kewenangan, program rasional dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, sistem dan prosedur pada penanganan situasi kerja, sistem aturan yang mencakup hak dan kewajiban dan hubungan antar pribadi yang bersifat interpersonal.

Organisasi berkaitan erat dengan fungsi perencanaan, karena organisasi dan pengorganisasian harus direncanakan. Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut (Hasibuan,2012). Pengorganisasian adalah fungsi manajemen dan merupakan suatu proses yang dinamis, sedangkan organisasi merupakan alat/wadah yang statis. Perubahan-perubahan besar yang baru-baru ini terjadi dalam dunia organisasi menjadi pertanyaan besar tentang cara pikir konvensional. Budaya organisasi merupakan salah satu dari beberapa usaha untuk mempertanyakan mengenai organisasi. Ada banyak versi yang mencoba menerangkan munculnya budaya, yaitu resesi ekonomi, perubahan-perubahan dalam lingkungan politik, ideologi, dan teknologi merupakan sebagian alasan praktis yang sering kali disebutkan (Handoko,dalam bambang wahyudi, 2010).

## 2. Konsep Karakteristik organisasi

### 1) Indikator-indikator Karakteristik Organisasi

Indikator Karakteristik organisasi yang dapat diukur melalui (Siswantoro, dalam Dessler,2015):

a. Sumber daya organisasi.

Sumber daya organisasi penting untuk sebuah pengembangan karir. Sumber daya organisasi merupakan modal utama organisasi, sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya finansial (keuangan), sumber daya waktu dan sumber daya manusia. Sejalan dengan itu, sumber daya finansial dibutuhkan apabila organisasi akan mengadakan suatu pelatihan, semisal untuk menyelenggarakan kursus karir.

b. Iklim organisasi.

Iklim organisasi adalah kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi dan menunjang aktivitas individu di dalamnya. Organisasi harus menciptakan iklim yang dapat memberikan dorongan karir. Sebagai contoh yaitu organisasi yang mengenakan suatu sistem penilaian kerja yang menitik beratkan pada pengembangan.

c. Struktur organisasi.

Struktur organisasi menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Struktur adalah kerangka dasar dari hubungan formal yang telah disusun. Artinya, struktur mempunyai maksud untuk membantu dalam mengatur dan mengarahkan usaha-usaha yang dilakukan dalam organisasi sehingga usaha tersebut terkoordinir dan konsisten dengan sasaran organisasi.

## **2.1.4 Motivasi Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi**

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan

potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu Hasibuan, 2012). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Vroom dalam dessler (2015), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk dalam dessler (2015) mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan sebagainya.

Menurut Hamzah B. Uno dalam bangun (2012), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Motivasi kerja adalah tingkah laku yang diarahkan untuk mencapai tujuan, dimana dibalik tingkah laku tersebut ada semacam kebutuhan, kemauan dan keinginan (Hellriegel Don Slocum dalam Ghezanda, Sunuharyo, Susilo, 2013)

Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya. Menurut Ngalim Purwanto (2006) motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- 1) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- 2) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- 3) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (reinforce) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

#### **2.1.4.2 Tujuan Motivasi**

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006: 73).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan (2014) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benarbenar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

#### **2.1.4.3 Jenis-jenis motivasi**

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Mangkunegara (2014), yaitu:

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

#### **2.1.4.4 Fungsi Motivasi.**

Menurut Samsudin (2010) fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

#### **2.1.4.5 Metode Motivasi.**

Menurut widodo (2015), ada dua metode motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi Langsung (Direct Motivation).

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

## 2) Motivasi Tak Langsung (Indirect Motivation).

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

### **2.1.4.6 Faktor-faktor Motivasi**

Menurut Maslow yang dikutip Malayu S.P. Hasibuan (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

#### 1) Kebutuhan fisiologis (Physiological Needs)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

#### 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

#### 3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

4) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (Esteem or Status Needs).

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

5) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (Esteem or Status Needs).

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

#### **2.1.4.7 Indikator-indikator motivasi**

Menurut McClelland dalam Robbins (2011) indikator-indikator motivasi kerja adalah:

1) Kebutuhan akan kekuasaan.

Yaitu kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing. Beberapa orang mungkin selalu untuk memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian manusia lainnya. Manusia semacam ini justru senang dengan tugas yang dibebankan

kepadanya atau statusnya dan cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, prestise dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya.

2) Kebutuhan untuk berprestasi,

Yaitu kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menguji keberhasilan. Beberapa orang memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan. Mereka berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan atau organisasi. Sehingga mereka melakukan selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu.

3) Kebutuhan akan afiliasi

Yaitu hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi. Orang yang memiliki kebutuhan seperti ini tentu mereka memiliki motivasi untuk persahabatan, menanggung dan bekerja sama.

### **2.1.5 Kinerja**

Kinerja pegawai atau karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, di mana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Gibson (dalam Ardansyah dan Wasilawati,2014) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan ( Simamora dalam Wijaya dan andreani, 2015). Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Menurut Mathis (dalam Ardansyah dan Wasilawati,2014) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan

organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan kepemimpinan transformasional yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja. Ada tiga alasan yang berkaitan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan, yaitu memfokuskan aktivitas – aktivitas kearah tertentu dari pada kearah lainnya.
2. Disebabkan oleh sasaran – sasaran yang telah diterima, maka orang – orang cenderung mengarahkan upaya secara proporsional terhadap kesulitan sasaran.
3. Sasaran – sasaran yang sukar akan membuahkan ketekunan dibandingkan sasaran – sasaran yang ringan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut

Handoko (dalam Ardansyah dan Wasilawati ,2014) penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kinerja. Kegunaan – kegunaan penilaian prestasi kinerja sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan – kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian – penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan – keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan – kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan – keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

#### 6. Penyimpangan – penyimpangan proses staffing

Prestasi kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

#### 7. Ketidak akuratan informasional

Prestasi kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan – kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana – rencana sumber daya manusia, atau komponen – komponen lain sistem manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan – keputusan personalia yang tidak diambil tepat.

#### 8. Kesalahan – kesalahan desain pekerjaan

Prstasi kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan – kesalahan tersebut.

#### 9. Kesempatan kinerja yang adil

Penilaian prestasi kinerja secara akurat akan menjamin keputusan – keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

#### 10. Tantangan – tantangan eksternal

Kadang – kadang prestasi kinerja dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar lingkungan kinerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah – masalah pribadi lainnya.

Menurut Desler (dalam Ardansyah dan Wasilawati , 2014) penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal – hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu kegunaan fungsional (functional utility), keabsahan (validity), empiris (empirical base), sensitivitas (sensitivity), pengembangan sistematis (systematic development), dan kelayakan hukum (legal appropriateness).

Menurut Gomes (2001:135), “Suatu cara mengukur kontribusi kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya.” Jadi, penilaian kinerja ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu terhadap organisasi. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi perbaikan kinerja perbaikan kinerja individu pada waktu yang akan datang. Penilaian kinerja ini pada umumnya mencakup semua aspek dari pelaksanaan pekerjaan.

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai kinerja pegawainya, dengan tujuan secara umum adalah untuk memberikan umpan balik (feedback) kepada

pegawainya, dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk pengembangan pegawai, promosi, dan penyesuaian kompensasi.

Manfaat dari penilaian kinerja: a) Penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga dapat diketahui dan diidentifikasi pelatihan tambahan apa saja yang masih harus diberikan kepada karyawan untuk membantu agar mampu mencapai standar prestasi yang ditetapkan, b) Penyusunan program sukesi dan kaderisasi, sehingga dapat diidentifikasi siapa saja karyawan yang mempunyai potensi untuk dikembangkan kariernya dengan dicalonkan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tanggung jawabnya lebih besar dimasa depan, d) Pembinaan Karyawan, sehingga dapat menjadi sarana untuk meneliti hambatan karyawan untuk meningkatkan prestasinya. (Sutrisno,2015) .

Menurut Sutrisno (2015) Keuntungan dari diadakannya penilaian kinerja ini tergantung dari sisi mana kita memandangnya, apakah itu dari sisi yang dinilai yakni karyawannya, sisi penilai yaitu jajaran manajer yang melakukan penilaian, atau dari sisi organisasi. Dilihat dari sisi karyawannya : a) karyawan bisa mendapatkan feedback dari kinerja mereka di masa lalu dengan akurat, b) dapat memberikan gambaran standart penilaian yang mereka harapkan, c) mendapatkan pengetahuan yang lebih baik mengenai kekuatan dan kelemahan dari dirinya sendiri, d) Dapat membuat perencanaan pengembangan diri sendiri untuk meningkatkan kinerjanya dan meminimalisir kelemahan yang mereka miliki.

Dilihat dari sisi penilai : a) Adanya kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi trend penilaian kinerja karyawan, b) Dapat lebih memahami

karyawannya, c) Dapat mengembangkan kinerja bawahannya, d) Mengidentifikasi peluang untuk merotasi atau merubah tugas karyawannya. Dilihat dari sisi organisasi : a) Meningkatkan komunikasi, b) Dapat memberikan motivasi pada karyawannya, c) Hubungan yang lebih harmonis, d) Dan dari semua itu, tujuan dari diadakannya penilaian kinerja ini adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi (Anderson dalam Priansa, 2014).

Penilaian kinerja atau service dapat dilakukan oleh pihak eksternal yaitu dengan melibatkan konsumen sebagai pihak penilai kinerja. Perspektif pelanggan jasa, lebih dilihat sebagai pengalaman berupa transaksi inti dan pengalaman personal, yang porposinya berbeda-beda antar output jasa dan service encounters (interaksi jasa, disebut pula moment of truth), serta berkontribusi secara berbeda terhadap pengalaman masing-masing individu pelanggan. (Tjiptono dan Chandra, 2005).

Uraian tersebut diatas dapat diartikan bahwa kinerja karyawan memegang peranan sangat penting untuk memberikan efek positif atau negatif pada organisasi. Oleh sebab itu penilaian kinerja karyawan akan sangat baik dilakukan oleh konsumen berdasarkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan perusahaan tersebut

Indikator penilaian kinerja menurut sikula dalam Wijaya dan andreani( 2015) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian dan dapat diterima dari suatu aktivitas

b. Kedisiplinan.

Tingkat kepatuhan pegawai dalam melaksanakan aturan yang di tetapkan

c. Ketepatan waktu

tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam bekerja.

d. Dampak interpersonal.

Yaitu berkaitan dengan mampu berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, , menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

NO	Penulis dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Riefka Ghezanda Bambang, Swasto Sunuharyo, Heru Susilo (2013)	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Malang)	variabel karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel motivasi kerja karyawan.
2	Susi Susanti dan Widayat (2016)	Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan	hubungan karakter individu, budaya organisasi, berbeda dengan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan

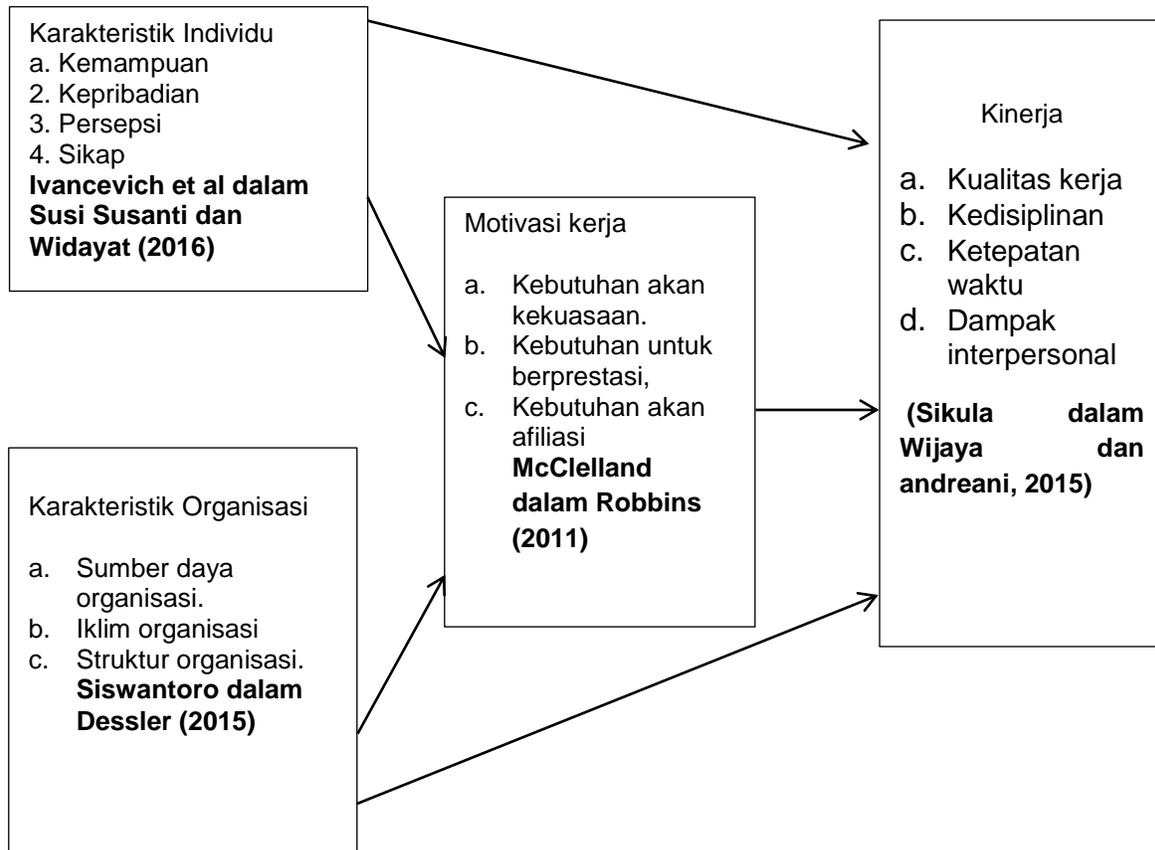
		Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Akuntabilitas Pengelolaan	terhadap kinerja karyawan, motivasi memperkuat hubungan antara karakteristik individu, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
3	Sella Selvia Ananda dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018).	Pengaruh Karakteristik Individu 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.
4	Margareth Sylvia Sabarofek dan Magriet Ester Sawaki (2017).	Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Pt. Televisi Mandiri Papua.	secara simultan perilaku pegawai, budaya kerja dan karakteristik pegawai berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta menunjukkan secara parsial budaya kerja

			berpengaruh dominan dan paling signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015)	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama	Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Riefka Ghezanda,2013	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Terminal Bahan Bakar Minyak Malang)"	Hasil penelitian variabel karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap variabel motivasi kerja karyawan
7	Muhammad Amri (2012)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional	Variabel individu Karakteristik dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Karakteristik individu,

		(Studi pada Dosen Universitas Sultan Fatah Demak)	Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional.
8	Lela Harmiyati, Fauziah Nuraini Kurdi, Sulastri Sulastri	Pengaruh Karakteristik dan Kapabilitas Individu Serta Karakteristik Organisasi terhadap Persepsi Kinerja Perawat Perkesmas di Puskesmas Kota Palembang	Analisis bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja, kepemimpinan dengan kinerja, kompensasi dengan kinerja, beban kerja dengan kinerja, pengetahuan dengan kinerja, sikap dengan kinerja keterampilan dengan kinerja
9	Olivia Theodora (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt.sejahtera Motor Gemilang	Secara parsial motivasi relatedness dan growth berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Motivasi existence tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Amir Amir (2016)	Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dirumah	Karakteristik individu, motivasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

		<p>Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah (Studi Perbandingan Antara Instalasi Kesehatan Jiwa Dan Umum)</p>	<p>pegawai di instalasi kesehatan jiwa dan umum Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah. Secara parsial karakteristik individu secara positif tidak berpengaruh signifikan sedangkan variabel motivasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di instalasi kesehatan jiwa dan umum Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah</p>
--	--	---	---

### 2.3. Kerangka Pikir.



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

### 2.4 Hipotesis.

Berdasarkan pada kajian teorits dan kerangka pikir maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga ada pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap motivasi kerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Boven Digoel Papua.

H2: Diduga ada pengaruh signifikan karakteristik organisasi terhadap motivasi kerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Boven Digoel Papua.

H3: Diduga ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Boven Digoel Papua.

H4 : Diduga ada pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Boven Digoel Papua.

H5 :. Diduga ada pengaruh signifikan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Boven Digoel Papua.

H6 :. Diduga ada pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sekretariat daerah kabupaten Boven Digoel Papua.

H7 :. Diduga ada pengaruh signifikan karakteristik individu organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sekretariat daerah kabupaten Boven Digoel Papua.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Waktu penelitian yang digunakan selama melakukan penelitian hingga selesainya penyusunan tesis diperkirakan kurang lebih dua bulan dimulai dari bulan Januari sampai Maret 2020 yang berlokasi di kantor sekretariat daerah kabupaten Boven Digoel Papua

#### **3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

##### **1) Populasi.**

Populasi adalah suatu himpunan unit yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya (Umar, 2013). Populasi dalam penelitian ini yaitu keseluruhan jumlah ASN pada sekretariat daerah kabupaten Boven Digoel yang berjumlah 89 orang

##### **2) Sampel**

Sampel adalah sebagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Teknik sampling yang digunakan menggunakan sampling jenuh. Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi dalam penelitian ini yang menjadi sampel berjumlah 89 orang.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini diperlukan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder sebagai berikut:

- 1) Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian melalui wawancara, kuesioner, dan beberapa informan yang berkaitan dengan masalah