

## **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA SARANA DUTA (TELKOM PROPERTY) DENPASAR**

**Ni Made Ariani<sup>1</sup>, Nengah Landra<sup>2</sup>, Ary Wira Andika<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : madearianii99@gmail.com

### **Abstrak**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar yang berjumlah 35 orang dan sampel yang diambil 35 orang responden dengan menggunakan teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan baik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar.

**Kata Kunci : Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Karyawan**

### *Abstract*

*Performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. The purpose of this study was to determine the effect of individual characteristics and job characteristics on the performance of employees of PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar. The population in this study were all employees who worked at PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar, totaling 35 people and samples taken by 35 respondents using the census technique. Data was collected through observation, interviews and questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression, multiple correlation analysis, analysis of determination, F test, and t test. The results showed that individual characteristics and job characteristics both partially had a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar.*

***Keywords: Individual Characteristics, Job Characteristics and Employee Performance***

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada zaman yang semakin berkembang ini secara tidak langsung menuntut kita untuk mengikuti perkembangan teknologi yang ada. Di era globalisasi saat ini semua perusahaan melakukan persaingan bisnis, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah manusia. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia memiliki bakat, kreativitas, semangat yang tinggi bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaan (Yuliawan, 2017:11).

Menurut Dessler (2015) manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengopensasi pegawai, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan, keselamatan mereka, serta yang berhubungan dengan keadilan. Manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana organisasi mengurus sumber daya manusia yang berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum, organisasi semakin berkembang, bertahan menghadapi persaingan dan perubahan yang ada di dunia bisnis.

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi (Afandi, 2016:69). Kinerja karyawan

sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kemampuan dan keahlian, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kepribadian (Kasmir, 2016:153). Dalam penelitian ini, faktor yang diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor internal yakni kepuasan kerja dan eksternal yakni kepribadian.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Steers & Porter (2003, dalam Andi Pallawagau, 2021) Kinerja karyawan merupakan kinerja individu manajemen organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial, seperti perencanaan, investigasi, koordinasi, pengaturan staf dan negosiasi. Dalam pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2018).

Munafiah (2016:10-11) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan yang meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan

kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, faktor yang diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2015), tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Semakin besar perhatian perusahaan terhadap kebutuhan pegawainya maka perusahaan tersebut akan mendapat timbal balik yang sesuai, yaitu maksimalisasi produktivitas kerja (Kumar, 2017). Menurut Handoko (2011), menyatakan karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja karyawan (Hasibuan, 2015).

Dengan demikian, karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Christianti (2016) menyatakan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arsana (2012) menunjukkan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Andi (2016) karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan (Salistera 2014). Menurut Robbin

(2013) bahwa, karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan. Karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja, sehingga kinerja atau pencapaian tugas yang harus diselesaikan seseorang yang bekerja di perusahaan akan sangat berhubungan dengan faktor karakteristik pekerjaan.

Dengan demikian, karakteristik pekerjaan juga dikatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya Arsana (2012) menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Saptarini (2015) menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Septarini (2015) menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hackman dan Oldham (2015), setiap dimensi inti dari pekerjaan mencakup aspek besar materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti. Apabila seseorang melakukan pekerjaan yang sama, sederhana, dan berulang-ulang maka akan menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan. Dengan memberi kebebasan pada karyawan dalam menangani tugas-tugasnya akan membuat seorang karyawan mampu menunjukkan inisiatif dan upaya mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila seorang karyawan sudah merasa senang dan nyaman dengan pekerjaannya maka akan muncul keinginan dalam dirinya untuk bekerja lebih baik lagi.

Penelitian ini diambil pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property)

Denpasar adalah perusahaan swasta nasional yang merupakan sebuah perusahaan properti terpadu yang dimiliki oleh Telkom pada tahun 2001, dengan porsi kepemilikan saham Telkom sebesar 99,99%. PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar bergerak dalam bidang usaha pengembangan dan pengelolaan properti, menjalankan usaha-usaha jasa pengelolaan gedung dan kantor serta menyediakan jasa pemeliharaan dan perawatan pada gedung. Dalam perkembangannya PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar selalu berupaya untuk meningkatkan jasa pemeliharaan dan perawatan gedung. Namun dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari hasil penelitian sebelumnya yang terjadi pada karyawan PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar adalah adanya penurunan kinerja karyawan, yaitu menurunnya kualitas kerja karyawan serta sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis serta wawancara yang dilakukan dengan bagian SDM dan karyawan PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar dapat disimpulkan bahwa indikasi permasalahannya terletak pada faktor karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan. Masih rendahnya karakteristik individu pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan. Rendahnya karakteristik individu, terlihat dari tingginya tingkat keterlambatan karyawan yang mencerminkan masih rendahnya kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan serta kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya pekerjaan yang dikerjakan sehingga berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan. Karyawan

PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif toleransi absensi adalah batas diperolehnya karyawan tidak masuk kerja biasanya karena sakit dan kematian keluarga, sehingga para karyawan tidak diperbolehkan tidak masuk jika tidak ada alasan yang pasti.

Faktor lain yang diindikasikan menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar adalah masalah karakteristik pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi awal terhadap beberapa karyawan PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar, hal tersebut dikarenakan adanya rasa kebosanan dan kejenuhan karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan yang disebabkan karena kurangnya variasi tugas yang dikerjakan. Selain itu banyak karyawan yang beranggapan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan sepele dan kurang berarti. Hal tersebut menyebabkan kurangnya semangat dalam bekerja, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti mengenai **"Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar"**.

## 1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian ini, adalah:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar.

## BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### 2.1 Goal-Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

### 2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja menurut Robbins (2013) adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

### 2.3 Karakteristik Individu

Robbins (2013:29), karakteristik individu adalah cara memandang ke objek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Indikator karakteristik individu

menurut Subyantoro dalam jurnal Maulina dkk (2020) adalah kemampuan, nilai, sikap dan minat.

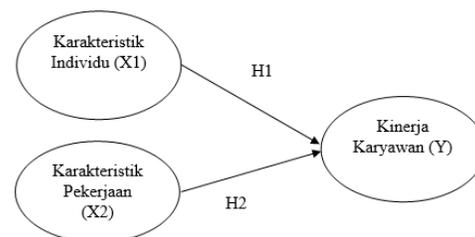
### 2.4 Karakteristik Pekerjaan

Robbin (2013) menjelaskan bahwa Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan. Indikator karakteristik pekerjaan menurut Agung Panudju dalam jurnal Beta, A.A. (2015) adalah otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikansi tugas dan umpan balik.

### 2.5 Kerangka Berpikir

Kajian teori dan kajian empiris tersebut digunakan untuk mengembangkan rumusan masalah dan membangun hipotesis dalam penelitian ini. Dari uraian diatas dapat ditunjukkan model penelitian dengan gambar 3.2 berikut :

**Gambar 1**  
**Model Penelitian**



### 2.6 Hipotesis

Sugiyono (2017:95) berpendapat bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

1. H1: Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. H2: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar yang beralamat di Jl. Merdeka No 21 Denpasar.

### 3.2 Identifikasi Variabel

Variabel bebas / *independen* (X) yang digunakan dalam penelitian ini antara lain karakteristik individu (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2). Sedangkan variabel terikat / *dependen* (Y) adalah kinerja karyawan (Y).

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut, dalam penulisan ini definisi operasional variabel yang dimaksud yaitu :

1. Karakteristik Individu (X1) adalah keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan dan lingkungannya. Karakteristik individu merupakan minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individu, kemampuan dan kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, dan suasana hati.
2. Karakteristik Pekerjaan (X2) adalah aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar.

3. Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil dari tanggung jawab/ pekerjaan yang karyawan lakukan baik berupa hasil kuantitas maupun kualitas yang diberikan untuk PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data dalam penelitian ini ada dua yaitu data kualitatif (data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka) dan data kuantitatif (data yang berupa angka atau dapat dihitung).
2. Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer (data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya) dan data sekunder (data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada)

### 3.5 Populasi dan Sampel

1. Populasi.  
Populasi atau responden penelitian merupakan orang atau badan yang akan dijadikan objek untuk dapat diukur dari variabel yang digunakan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar yang berjumlah 35 orang.
2. Sampel.  
Peneliti memakai seluruh karyawan PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar yang berjumlah 35 orang tidak terhitung pimpinan perusahaan sebagai sampel, dalam hal ini pimpinan perusahaan yang dimaksud yakni direktur. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik *sampling jenuh*, yaitu bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2014: 85).

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode observasi, metode wawancara, metode kuisisioner dan metode dokumentasi.

### 3.7 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrument. Dan uji hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih.

### 3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis deskriptif dan analisis inferensial yang meliputi analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik (Uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), dan pengujian hipotesis (Uji F, *Rsquare* dan uji t).

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Analisis Data

#### 1. Hasil Analisis Deskriptif

Karakteristik responden PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar yaitu jumlah karyawan yang dijadikan sampel sebanyak 35 orang. Jika di lihat dari jenis kelamin, jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase 60 persen. Jika di lihat dari usia, yang memiliki usia 26-34 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 42,9 persen. Jika di lihat dari tingkat pendidikan yang memiliki tingkat pendidikan terakhir Diploma yang mendominasi dengan persentase sebesar 48,6 persen. Jika di lihat dari lama bekerja yang bekerja selama 1-5 Tahun yang mendominasi dengan persentase sebesar 51,4 persen.

Pendeskripsian tanggapan responden mengenai variabel-variabel dalam penelitian dilakukan dengan penggolongan rata-rata skor jawaban responden pada skala pengukuran yang telah ditetapkan lima.

**Tabel 1**  
**Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan**

No	Indikator	Respon (%)					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Kualitas Kerja.	2.9	25.7	28.6	22.9	2.9	3.31	Tidak Baik
2	Kuantitas Kerja	2.9	22.9	28.6	20.0	2.9	3.43	Baik
3	Ketepatan Waktu	11.4	17.1	31.4	40.0	11.4	3.00	Tidak Baik
4	Efektivitas	0.0	25.7	28.6	25.7	0.0	3.40	Tidak Baik
5	Kemandirian.	2.9	22.9	20.0	28.6	2.9	3.51	Baik
Rata-rata							3,33	Tidak Baik

Sumber : Lampiran 6 Data primer (data diolah), 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel kinerja karyawan sebesar 3,33 yang masuk kriteria cukup baik hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar memiliki kinerja karyawan yang tidak baik.

**Tabel 2**  
**Deskripsi Variabel Karakteristik Individu**

No	Indikator	Respon (%)					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Kemampuan ( <i>Ability</i> )	2.9	22.9	20.0	28.6	2.9	3.49	Baik
2	Nilai	5.7	22.9	8.6	42.9	5.7	3.34	Tidak Baik
3	Sikap ( <i>attitude</i> )	5.7	22.9	22.9	28.6	5.7	3.54	Baik
4	Minat ( <i>interest</i> )	5.7	20.0	8.6	45.7	5.7	3.51	Baik
Rata-rata							3,47	Baik

Sumber : Lampiran 6 Data primer (data diolah), 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel karakteristik individu sebesar 3,47 yang masuk kriteria baik hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar memiliki karakteristik individu yang baik.

**Tabel 3**  
**Deskripsi Variabel Karakteristik**  
**Pekerjaan**

No	Indikator	Respon (%)					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Otonomi	8.6	11.4	25.7	34.3	8.6	3.46	Baik
2	Keanekaragaman keterampilan	5.7	22.9	34.3	20.0	5.7	3.20	Tidak Baik
3	Identitas tugas	5.7	20.0	25.7	25.7	5.7	3.40	Tidak Baik
4	Arti tugas	5.7	22.9	11.4	31.4	5.7	3.54	Baik
5	Umpan balik	8.6	11.4	8.6	51.4	8.6	3.63	Baik
Rata-rata							3,45	Baik

Sumber : Lampiran 6 Data primer (data diolah), 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel karakteristik pekerjaan sebesar 3,45 yang masuk kriteria baik hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar memiliki karakteristik pekerjaan yang baik.

## 2. Hasil Analisis Inferensial

### - Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4**  
**Rangkuman Hasil Analisis Regresi**  
**Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	0,416	0,461		0,902	0,374
Karakteristik Individu	0,520	0,107	0,590	4,887	0,000
Karakteristik Pekerjaan	0,322	0,118	0,328	2,716	0,011
F Statistik	: 22,966				
Sig F	: 0,000				
R	: 0,768				
R <sup>2</sup>	: 0,589				
Adjusted R <sup>2</sup>	: 0,564				

Sumber : Lampiran 7 Data primer (data diolah), 2021

Berdasarkan Tabel 4 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,416 + 0,520 X_1 + 0,322 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Karakteristik Individu

X<sub>2</sub> = Karakteristik Pekerjaan

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

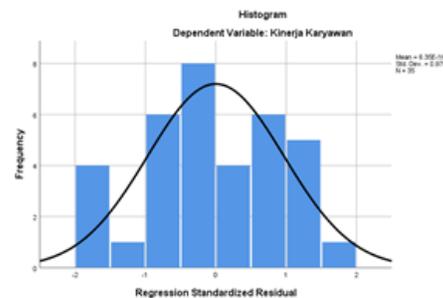
b<sub>1</sub> = +0,520 artinya apabila variabel karakteristik individu semakin baik sedangkan variabel karakteristik pekerjaan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat.

b<sub>2</sub> = +0,322, artinya apabila variabel karakteristik pekerjaan semakin baik sedangkan variabel karakteristik individu tetap maka kinerja karyawan akan meningkat.

### -Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a) Hasil Uji Normalitas

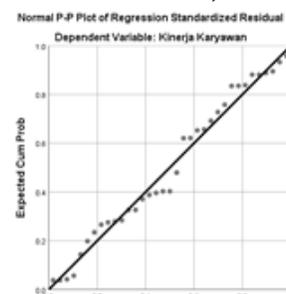
**Gambar 1**  
**Hasil Uji Normalitas (Grafik Histogram)**



Sumber :Lampiran 8 Data primer (data diolah), 2021

Grafik histogram yang ditunjukkan pada Gambar 1 menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal sebab memperlihatkan grafik yang mengikuti sebaran kurva normal yang ditunjukkan dengan kurva yang berbentuk lonceng menghadap ke atas.

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas (Normal Probability Plot)**



Sumber :Lampiran 8 Data primer (data diolah),

Grafik normal probability plot yang ditunjukkan pada Gambar 2, menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal dimana

data berupa plot menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	.67668529
	Most Extreme Differences	
	Absolute	0.114
	Positive	0.114
	Negative	-.099
Test Statistic		0.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber :Lampiran 7 Data primer (data diolah), 2021

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditampilkan pada Tabel 5.6 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai sig. *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,200. Nilai sig. *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *alpha* sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal.

**b) Hasil Uji Multikolinieritas**

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas (*Tolerance dan Variance Inflation Factor*)**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Karakteristik Individu	0.880	1.136
	Karakteristik Pekerjaan	0.880	1.136

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Lampiran 7 Data primer (data diolah), 2021

Berdasarkan Tabel 6 tersebut ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas

yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikolinieritas.

**c) Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Uji Glejser*)**

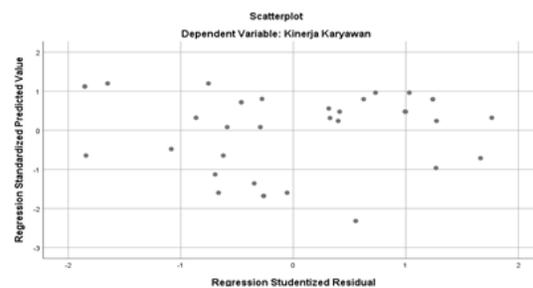
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.136	0.229		0.592	0.558
	Karakteristik Individu	0.078	0.053	0.263	1.480	0.149
	Karakteristik Pekerjaan	0.046	0.059	0.139	0.784	0.439

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber :Lampiran 8 Data primer (data diolah), 2021

Berdasarkan Tabel 7 tersebut, menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,149 dan 0,439. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute residual*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Grafik Scatterplot*)**



Sumber :Lampiran 8 Data primer (data diolah), 2021

Berdasarkan Gambar 3 menyatakan bahwa titik-titik pada gambar menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

## -Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan. Berdasarkan tabel 5.5 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,768. (Sugiono : 2014) Kriteria yang digunakan untuk menentukan derajat hubungan yang terjadi antar variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebagai berikut :

**Tabel 8**  
**Interprestasi Terhadap Koefisien Korelasi**

Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 – 0,70	Sedang
0,71 – 0,90	Kuat
0,91 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,768. Nilai korelasi berganda pada hasil penelitian ini terletak diantara 0,71 – 0,90 ini berada pada tingkatan yang kuat, berarti variabel karakteristik individu (X1), karakteristik pekerjaan (X2) dan kinerja karyawan (Y), memiliki kolerasi (hubungan) yang kuat.

## -Hasil Analisis Determinasi / *Rsquare*

Analisis determinasi, berdasarkan Tabel 5 tersebut dapat diketahui bahwa nilai Adj R square = 0 atau 56,40%. Artinya bahwa sebesar 56,4% kinerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar dipengaruhi oleh variabel karakteristik individu (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) dan sisanya sebesar 43,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## -Hasil Uji F

Pada tabel 4 menunjukkan hasil perhitungan uji F dengan menggunakan SPSS 25. Berdasarkan hasil analisis Anova, diketahui  $F_{sig} 0,000 < 0,05$ , Hal ini berarti

bahwa , karakteristik individu (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2), mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y) sehingga model dalam penelitian ini dikatakan layak dan dapat dilanjutkan untuk pengujian Hipotesis.

## -Hasil Uji t

### 1. Pengaruh Variabel Karakteristik Individu (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi  $\beta_1$  (variabel karakteristik individu) sebesar 0,520, menunjukkan bahwa meningkatnya karakteristik individu maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar.

### 2. Pengaruh Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi  $0,011 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi  $\beta_2$  (variabel karakteristik pekerjaan) sebesar 0,322, menunjukkan bahwa meningkatnya karakteristik pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar.

## 4.2 Pembahasan

### 1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar. Hasil penelitian ini memiliki makna yaitu semakin meningkatnya karakteristik individu maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh menurut Handoko (2011:89) yaitu karakteristik individu dalam instansi akan membentuk komitmen karyawan terhadap organisasi dan selanjutnya akan mampu meningkatkan kinerja. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Arsana (2012), Salistera (2014), Saptarini (2015), Andi (2016), Christianti (2015), Sherly (2015), Sulisyarini (2015), dan Suryana (2014) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar**

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar. Hasil penelitian ini memiliki makna yaitu semakin meningkatnya karakteristik pekerjaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh menurut Hackman dan Oldham (2015), setiap dimensi inti dari pekerjaan mencakup aspek besar materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

seseorang, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Arsana (2012), Salistera (2014), Saptarini (2015), Andi (2016), Christianti (2015), Sherly (2015), Sulisyarini (2015), dan Suryana (2014) yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Simpulan**

Simpulan dari hasil penelitian diatas yaitu :

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar. Hal ini berarti semakin tingginya karakteristik individu, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar. Hal ini berarti semakin tingginya karakteristik pekerjaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran antara lain :

1. PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar disarankan mampu meningkatkan indikator yang memiliki skor terendah yaitu sikap karyawan dengan cara memberikan sanksi untuk memberikan efek jera kepada karyawan dan mempertahankan indikator lain sehingga kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

2. PT. Graha Sarana Duta (Telkom Property) Denpasar disarankan mampu meningkatkan indikator yang memiliki skor terendah yaitu variasi pekerjaan dengan cara memberikan target atau suasana baru dalam bekerja dan mempertahankan indikator lain sehingga kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler, Gary. 2015. *Human Resources Management*. Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. 2015. *Work redesign*. Addison-Wesley.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait. Edition-16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* (Edition 15). New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.