

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMITMEN ORGANISASI DAN
MOTIVASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
UNIRAMA KAPAL**

I Putu Gian Kumara Putra¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Ari Novarini³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: giankumara09@gmail.com

ABSTRACT

The potential of human resources is essentially one of the capital and plays the most important role in achieving company goals. Increasing employee performance will bring progress for the company to be able to survive in an unstable competitive business environment. Therefore, efforts to improve employee performance are the most serious management challenges due to success in achieving company goals and survival of the company depends on the quality of the performance of the human resources in it. The purpose of the study was to determine and analyze whether individual characteristics, organizational commitment and financial motivation affect the performance of employees at the company PT. Unirama Kapal

The sample in this study were all active employees of PT Unirama Kapal as many as 71 people. The sampling technique used is the saturated sampling method. Data collection techniques used in this study were observation, interviews and questionnaires. Data analysis techniques include validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation analysis, analysis of determination (R²), f test and t test.

The results show that individual characteristics, organizational commitment and financial motivation have a positive and significant impact on employee performance, so it is better for leaders to provide better job skills training in order to increase the ability of each individual employee, provide a comfortable work environment and provide benefits or bonuses. to outstanding employees to spur the improvement of other employees' work, so as to improve employee performance at PT. Unirama Kapal

Keywords: *Individual Characteristics, Organizational Commitment, Financial Motivation and Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sumber daya manusia sebagai pelaksana setiap kegiatan operasional yang dijalankan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Sumber daya manusia sangat penting untuk efektivitas perusahaan karena memainkan peran yang besar dalam mendukung keunggulan kompetitif perusahaan melalui karyawan yang berkomitmen (Zefeiti & Mohamad : 2017).

Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu (Kasmir, 2015:182). Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas karyawan secara total, mulai dari karyawan dengan kedudukan kerja terendah sampai pada karyawan yang memegang jabatan tinggi, baik tidak tetap maupun tetap. Pimpinan dapat mengukur kinerja pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai.

Sedarmayanti (2013) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja, salah satunya adalah oleh karakteristik individu (kemampuan, sikap, nilai, dan kepribadian). Karyawan memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya, dan masing-masing individu memberikan beragam kontribusi kepada perusahaan seperti usaha, keterampilan, kemampuan, waktu dan loyalitas. Secara teori, setiap karyawan mempunyai satu set kebutuhan tertentu yang ingin dipenuhi dan satu set perilaku dan kemampuan terkait pekerjaan

untuk dikontribusikan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Arifianto (2017) yang mendapatkan hasil bahwa karakteristik individu berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Diperkuat juga dengan penelitian Sabarofek (2017) yang membuktikan bahwa karakteristik individu yang baik mampu menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Dan Handayati (2016) dan Listiani dkk (2019) juga membuktikan bahwa jika secara parsial nilai karakteristik individu ditingkatkan maka secara signifikan juga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Selain karakteristik individu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Mangkunegara (2014: 197) mendefinisikan Komitmen organisasi merupakan loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi dalam artian Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi. Menurut Sunyoto (2015: 33) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang dapat diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Rivai (2014: 146) mengemukakan ada beberapa faktor penentu komitmen organisasi, meliputi: Faktor Personal Meliputi *Job expectation, psychological contract, job choice factor*, dan karakteristik personal (kepribadian). Sebab keseluruhan akan membentuk komitmen awal, Faktor Organisasi Meliputi *initial work experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini

memunculkan dan membentuk tanggung jawab, Faktor Non Organisasi Meliputi *avalibeity of alternative jobs* faktor yang bukan berasal dari organisasi, misalkan ada tidaknya alternative pekerjaan lain jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya. Menurut penelitian Atika Sholichah (2016), Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Murti (2012), komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain karakteristik individu dan komitmen organisasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh adanya motivasi finansial yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Robbins (2017:235) Motivasi Finansial merupakan bentuk pemberian imbalan yang diberikan kepada seseorang secara langsung dalam bentuk gaji yang sifatnya tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap baik dihitung per jam, mingguan, bulanan atau tahunan. Motivasi finansial merupakan pemberian dari bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang atau tunjangan (Rivai, 2013:455). Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan Amalia (2016) yang mendapatkan hasil bahwa motivasi yang baik sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal yang sama juga didapat oleh Julianti (2017) dan Krisnawati dkk (2019) dengan penelitiannya yang membuktikan bahwa kinerja pegawai yang baik dipengaruhi oleh pemberian motivasi yang semakin baik pula kepada pegawai. Adapun penelitian yang menghubungkan antara motivasi finansial dengan kinerja karyawan, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Cinnamon dan Moko (2015) mengatakan motivasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wicaksono, (2015) mengatakan motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang berbeda yang dilakukan Riofita dan Riau (2016) mengatakan motivasi finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Unirama Kapal adalah perusahaan distributor produk goods atau makanan instant maupun produk kemasan lainnya, distribusi dilakukan lewat jaringan supermarket, mini mart, dan juga toko-toko yang tersebar di wilayah Bali. Adapun dengan barang yang didistribusikan adalah bermacam macam produk kemasan siap pakai seperti kecap abc, minyak caplang, berbagai produk nutrifood, coklat delfi, ice cream walls, biskuit siantar top, popok bayi sweety pants, tisu tessa dan produk nuget lezza. PT. Unirama Kapal merupakan anak cabang dari perusahaan PT. Unirama Duta Niaga yang memiliki beberapa cabang lainnya yang tersebar di daerah Bali salah satunya PT. Unirama Kapal. PT. Unirama Kapal merupakan kantor perusahaan yang bertugas mengkoordinir dalam melakukan pengelolaan manajemen, pemasok produk, gudang barang atau penyimpanan stok barang dan lainnya yang berhubungan dengan penyimpanan dan pengiriman barang.

Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. Unirama Kapal yang berlokasi di JL Raya Abianbase, NO 6 A, Kapal, Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung, Bali. PT. Unirama Kapal yang kegiatan operasional utamanya dalam

sektor perdagangan yang tentu saja pendapatan utamanya berasal dari margin penjualan barang.

Adapun hasil observasi dan pengamatan dengan karyawan mendapat informasi bahwa PT. Unirama Kapal, mengalami penurunan pendapatan disebabkan kurang baiknya kinerja karyawan yang ada seperti kurangnya minat kerjasama dan minimnya ide-ide yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang telah ditugaskan.

Selain itu permasalahan pada karakteristik karyawan yang dimaksud seperti kurang efektifnya karyawan dalam mengoptimalkan waktu luang saat bekerja, serta kurangnya sikap rasa percaya diri dimana karyawan yang lebih lama lebih cepat tanggap dalam menghadapi segala sesuatu yang dialami perusahaan daripada karyawan yang baru bergabung.

Diungkapkan juga kinerja karyawan mengalami penurunan pada bidang distribusi yang dilakukan seperti kurang tepat waktunya dalam melakukan pendistribusian barang kepada konsumen dengan begitu memunculkan minimnya keinginan beberapa karyawan untuk memajukan perusahaan, dimana karyawan yang seharusnya melayani konsumen dengan baik, tetapi tidak dilakukan dengan maksimal, hal ini terlihat dari bagaimana karyawan menjalankan pekerjaannya yang belum maksimal.

Selain itu karyawan juga menginginkan adanya peningkatan kesejahteraan, peningkatan kesejahteraan yang diinginkan karyawan berupa peningkatan gaji ataupun uang makan yang menjadi tambahan penghasilan karyawan itu sendiri. Salah satu karyawan menyatakan dengan adanya tambahan kesejahteraan atau perhatian lebih terhadap kebutuhan karyawan, maka karyawan akan semakin semangat dalam melakukan pekerjaannya. Tetapi, pihak manajemen PT. Unirama Kapal belum dapat memenuhi hal tersebut mengingat belum optimalnya kinerja yang dilakukan guna

mencapai target pendapatan perusahaan yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Unirama Kapal?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Unirama Kapal?
3. Apakah motivasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Unirama Kapal?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Unirama Kapal.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unirama Kapal.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Unirama Kapal.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah *Goal Setting Theory*, *Goal setting* adalah penetapan apa yang hendak dicapai seseorang (Lock dan Lantham dalam Woolfolk,1998). Locke (1990) menyatakan bahwa setiap orang akan membuat perhitungan dalam membuat *goal*. Ketika seseorang telah menentukan *goal*

untuk dirinya maka ia akan memiliki motivasi dan berusaha untuk mencapai *goal* yang telah dibuatnya. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Handoko 2015:67). Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Pada penelitian ini, peneliti memilih indikator yang dikemukakan oleh Menurut Robbin dalam Mangkunegara (2014:75) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator Kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja
Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisien suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.
- b. Kuantitas Kerja
Kuantitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil

- kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka
- c. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan
- d. Kerjasama
Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik
- e. Inisiatif
Inisiatif adalah kemampuan untuk mengenali masalah maupun peluang dan dapat mengambil tindakan untuk menyelesaikan masalah atau menangkap peluang tersebut

2.3. Karakteristik Individu

Handoko (2016) karakteristik individu merupakan individu dalam memasuki lingkungan barunya artinya organisasi akan membawa unsur yang telah membentuk karakteristiknya antara lain kemampuan, kebutuhan, pengalaman, dan pengharapan. Menurut Subyantoro (2014: 11-19) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Pada penelitian ini, peneliti memilih indikator yang dikemukakan oleh Subyantoro (2014: 11-19) menyebutkan indikator Karakteristik Individu yaitu:

- a. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).

- b. Nilai
Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
- c. Sikap (*attitude*)
Sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.
- d. Minat (*interest*)
Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda.

2.4. Komitmen Organisasi

Menurut Sunyoto (2015: 33) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang

dapat diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Pada penelitian ini, peneliti memilih indikator yang dikemukakan oleh Rivai (2014: 132) menyebutkan indikator Komitmen Organisasi sebagai berikut:

- a. *Affective commitment* (komitmen afektif), menyangkut keterikatan emosional pekerjaan pada indikasi dengan pelibatan dalam organisasi.
- b. *Normative commitment* (komitmen normatif), menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap setia dan tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan kewajiban untuk dilakukan.
- c. *Continuance commitment* (komitmen kontinuan), menyangkut perasaan sulit untuk meninggalkan perusahaan karena karyawan merasa takut tidak mendapatkan kesempatan yang sama pada perusahaan lain kedepannya.

2.5. Motivasi Finansial

Motivasi finansial merupakan pemberian dari bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang atau tunjangan (Rivai, 2013:455). Pada penelitian ini, peneliti memilih indikator yang dikemukakan oleh Riofita (2017) Berikut indikator dari Motivasi Finansial:

- a. Gaji
Bentuk pemberian imbalan yang diberikan perusahaan dalam bentuk gaji yang sifatnya berdasarkan tenggang waktu yang tetap baik dihitung per jam, mingguan, bulanan atau tahunan.

- b. Tunjangan
Bentuk pemberian imbalan yang diberikan perusahaan dalam bentuk tunjangan yang sifatnya diberikan secara bulanan sesuai dengan masa kerja.
- c. Bonus
Bentuk pemberian imbalan yang diberikan perusahaan dalam bentuk penghargaan berupa bonus yang sifatnya diberikan tertentu bagi karyawan yang berprestasi

2.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana masalah- masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017:64). Sesuai dengan variabel- variabel yang akan diteliti berdasarkan kajian teoritis dan penelitian sebelumnya maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis

- H₁: Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Unirama Kapal
- H₂: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Unirama Kapal
- H₃: Motivasi Finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Unirama Kapal

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Unirama Kapal yang berlokasi pada JL Raya Abianbase, NO 6 A, Kapal, Kecamatan Mengwi Kabupaten Badung, Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini

adalah Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Motivasi Finansial dan Kinerja Karyawan.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 71 karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode *sampling jenuh* atau metode sensus dikarenakan sampel dalam penelitian ini kurang dari 100, sehingga seluruh pegawai dijadikan responden penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner.

Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas), analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, analisis determinasi (R²), uji f dan uji t. Adapun persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1K_i + b_2K_O + b_3M_F$$

Keterangan :

- Y = Variabel Dependen
- a = Harga Konstanta
- b₁ = Koefisien Regresi X₁
- b₂ = Koefisien Regresi X₂
- b₃ = Koefisien Regresi X₃
- X₁ = Karakteristik Individu
- X₂ = Komitmen Organisasi
- X₃ = Motivasi Finansial

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengujian Instrumen Penelitian

4.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor sehingga didapat nilai *Pearson Correlation*. *Pearson Correlation* > 0,30 menunjukkan bahwa seluruh indikator yang

terdapat pada penelitian ini terbukti valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni karakteristik individu, komitmen organisasi, motivasi finansial dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* > 0,60. dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov Test*) mendapatkan hasil dimana besarnya signifikan penelitian 0,194, yang berarti $0,194 > 0,05$, dengan demikian dikatakan bahwa seluruh variabel berdistribusi secara normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Hasil Uji Heteroskedastisitas mendapatkan hasil dimana nilai signifikansi setiap variabel bebas yaitu 0,516 untuk Karakteristik Individu , 0,323 untuk Komitmen Organisasi dan 0,432 untuk Motivasi Finansial yang lebih besar daripada 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian.

3. Uji Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas , memperlihatkan hasil dimana pada model regresi penelitian ini antar variabel bebas tidak memiliki korelasi atau tidak terjadi gejala multikolinearitas, yang dilihat dari nilai VIF untuk setiap variabel bebas < 10 dan *tolerance value* > 0,10.

4.2 Analisis Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif menerangkan Variabel Karakteristik Individu (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 11, nilai maksimum sebesar 20, mean sebesar 17.3099, dan standar deviasi sebesar 2.04654. Ini berarti bahwa terjadi perbedaan nilai Karakteristik Individu yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 2.04654. Variabel Komitmen Organisasi (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 15, mean sebesar 13.1690, dan standar deviasi sebesar 1.24196. Ini berarti bahwa terjadi perbedaan nilai Komitmen Organisasi yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 1.24196. Variabel Motivasi Finansial (X_3) memiliki nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 15, mean sebesar 13,0432 dan standar deviasi sebesar 1.11402. Ini berarti bahwa terjadi perbedaan nilai Motivasi Finansial yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 1.11402. Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 25, mean sebesar 21.7887 dan standar deviasi sebesar 1.59388. Ini berarti bahwa terjadi perbedaan nilai Kinerja Karyawan yang diteliti terhadap nilai rata-ratanya sebesar 1.59388.

4.3 Analisis Inferensial

4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.1

Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	6.804	1.710		3.980	.000
Karakteristik	.202	.068	.259	2.964	.004
Komitmen	.374	.178	.291	2.100	.040
Motivasi	.504	.200	.352	2.521	.014
F Statistik : 26.083					
Sig F : 0,000					
R : 0,734					
R2 : 0,539					

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,804 + 0,202K_i + 0,374K_o + 0,504 M_f$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 6,804 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Motivasi Finansial diasumsikan konstan (bernilai 0), maka variabel dependen Kinerja Karyawan adalah sebesar 6,804.
2. Koefisien regresi Karakteristik Individu (X_1) = 0,202, memiliki arti Karakteristik Individu akan meningkat sebesar 0,202, jika Kinerja Karyawan naik sementara variabel komitmen organisasi dan motivasi finansial diasumsikan tetap.
3. Koefisien regresi Komitmen Organisasi (X_2) = 0,374, memiliki arti Komitmen Organisasi akan meningkat sebesar 0,374, jika Kinerja Karyawan naik sementara variabel karakteristik individu dan motivasi finansial diasumsikan tetap.
4. Koefisien regresi Motivasi Finansial (X_3) = 0,504, memiliki arti Motivasi Finansial akan meningkat sebesar 0,504, jika regresi Kinerja Karyawan naik sementara variabel karakteristik individu dan komitmen organisasi diasumsikan tetap.

4.3.2 Analisis Korelasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,734. Nilai korelasi berganda pada hasil penelitian ini terletak diantara 0,60-0,799 ini berada pada tingkatan yang Kuat, berarti variabel Karakteristik Individu (X_1),

Komitmen Organisasi (X_2), Motivasi Finansial (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). memiliki kolerasi (hubungan) yang kuat.

4.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 53,9% yang berarti bahwa hubungan variabel independen (Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Motivasi Finansial) dapat menjelaskan variable dependennya (Kinerja Karyawan) sebesar 53,9%. Sedangkan sisanya 47,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4.3.4 Uji f (f-test)

Berdasarkan tabel diatas maka, Nilai signifikan $F < 0,05$ (5%) maka H_0 ditolak, berarti ada hubungan signifikan secara simultan antara karakteristik individu, komitmen organisasi dan motivasi finansial terhadap kinerja karyawan.

4.3.5 Uji t (t-test)

Untuk melihat pengaruh variabel Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Motivasi Finansial secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, maka dilakukan Uji Hipotesis yaitu Uji t, dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Uji Hipotesis (Uji t) pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Karakteristik Individu sebesar 2,964 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai B menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti H_1 diterima, variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Uji Hipotesis (Uji t) pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan,

menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar 2,100 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$ dan nilai B menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti H_2 diterima, variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji Hipotesis (Uji t) pengaruh Motivasi Finansial terhadap Kinerja karyawan, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Finansial sebesar 2,521 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$ dan nilai B menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti H_3 diterima, variabel Motivasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unirama Kapal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sihombing, E. P., G., & Uhing, Y. (2018), Handayati, R. (2016), Gaffar, I. D. (2017), Tambingon, C. K., Tewal, B., & Trang, I. (2019), menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Unirama Kapal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sapitri, R., & Suryalena, S. (2016), Nadapdap, K. N. M. (2017) dan Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unirama Kapal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riofita, H. (2017), Silalahi, C. H. G., & Nugraheni, R. (2018) dan Cinnamon, G. (2018), menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unirama Kapal. Hal ini berarti semakin tingginya karakteristik individu maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unirama Kapal. Hal ini berarti semakin tingginya Komitmen

Organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

3. Motivasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unirama Kapal. Hal ini berarti semakin tingginya Motivasi Finansial maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan dan Saran

1. Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT Unirama Kapal.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu karakteristik individu, komitmen organisasi dan motivasi finansial, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel karakteristik individu, maka sebaiknya pimpinan dapat memberikan pelatihan skill pekerjaan yang lebih baik dan rutin kepada karyawan, agar dapat meningkatkan kemampuan pada setiap individu karyawan sehingga mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dengan begitu dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Unirama Kapal.

2. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel komitmen organisasi, maka sebaiknya pimpinan memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan untuk pertumbuhan rasa emosional antar karyawan dan organisasi dapat meningkat, sehingga dapat meningkatkan loyalitas kinerja karyawan pada PT. Unirama Kapal.
3. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel motivasi finansial, maka sebaiknya pimpinan memberikan tunjangan ataupun bonus kepada karyawan berprestasi untuk memacu peningkatan semangat kerja karyawan lainnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Unirama Kapal.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Al Musadieq, M., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33-38.
- Al Zefeiti, S. M., & Mohamad, N. A. (2017). *The influence of organizational commitment on omani public employees' work performance. International Review of Management and Marketing*, 7(2), 151-160.
- Ananda, S. S., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 67-76.
- Ardianti, N. P. I. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2019).

- Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Bank BRI Gianyar. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 29-38.
- Arifianto, S. (2017). *Implementasi Metode Penelitian Studi Kasus Dengan Pendekatan Kualitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Cinnamon, G. (2018). Pengaruh Motivasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 6(1).
- Cinnamon, Ghoitsarridlo (2018) *Pengaruh Motivasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang*. Sarjana thesis, Universitas Brawijaya.
- Ekhsan, M., Aeni, N., Parashakti, R., & Fahlevi, M. (2019, November). The Impact Of Motivation, Work Satisfaction And Compensation On Employee's Productivity In Coal Companies. In *2019 1st International Conference on Engineering and Management in Industrial System (ICOEMIS 2019)* (pp. 406-415). AtlantisPress.
- Gaffar, I. D. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar. *Economics Bosowa*, 3(5), 13-25
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. 2017. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gresandie, G. F. (2019). *Karakteristik Individu Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Penerangan Jalan Umum Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Handayati, R. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi pada Bank Jatim Cabang Lamongan). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi (JPENSI)*, 1(2), 14-Halaman.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Locke, E.A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Traits Task Performance*. Englewood Clifts, NJ: Prentice Hall.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung* : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Edisi Pertama Salemba Empat,
- Maulina, R. H. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Murni Solusindo Nusantara Cabang Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Moehersono. 2012. *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya

- organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Pebrianti, N., & SE, S. C. R. (2018). *Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama (Kcu) Bandung* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Priansa, Donni, 2017, *Manajemen Kinerja Kepegawaian*, Penerbit CV Setia, Bandung.
- Riofita, H. (2017, April). Pengaruh Motivasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau. *In Prosiding Seminar Pendidikan Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 3, No.1).
- Riofita, Hendra. 2016. *Perilaku Organisasi Motivasi*. Pekanbaru : CV. Mutiara Pesisir Sumatra.
- Rivai, Veitza, 2015 : 407 “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*” Edisi ke 6, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behavior*. Edition 17. Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mmary. (2017). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Salemba Empat
- Sagala, R. D. E., & Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Sapitri, R., & Suryalena, S. (2016). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Listrik Negara area Pekanbaru. (Doctoral dissertation, Riau University).
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sihombing, E. P., G., & Uhing, Y. (2018) Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan AKuntansi*, 6(4).
- Sugiyono, (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian*. Badung: Alfabetta.
- Syafriyanto, J. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing (Studi Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Bhakti Sumekar Semenep). *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 2(04), 472-486.