

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEMERINTAHAN DESA UBUNG KAJA

Ni Kadek Shintya Rahayu¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Ari Novarini³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: kd.shintyarahayu@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are one of the most important factors in an organization. Human resources must be managed properly in order to increase the effectiveness and efficiency of the organization so that it is able to support the achievement of organizational goals. Organizations in an effective and efficient institution have various dimensions to support operational performance, including their human resources. This human resource factor is the main thing in the organization of an institution. The sample in this study were all employees at the Ubung Kaja village government office as many as 36 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 intrinsic motivation, individual characteristics, and job characteristics have a positive and significant effect 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 give appreciation to outstanding employees to spur the improvement of other employees' work, so as to improve employee performance at the Ubung Kaja Village Government Office.

Keywords: Intrinsic Motivation, Individual Characteristics, Job Characteristics

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Organisasi dalam suatu lembaga yang efektif serta efisien memiliki berbagai dimensi untuk mendukung kinerja operasional diantaranya sumber daya manusia yang dimiliki. Setiap lembaga mengharapkan pegawainya memiliki motivasi kerja, dengan adanya motivasi kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Menurut Moorhead dan Griffin (2013:87) untuk mencapai kinerja tingkat tinggi, seorang karyawan harus mau melakukan pekerjaan dengan baik (motivasi), harus mampu melakukan pekerjaan secara efektif (kemampuan), dan harus mempunyai materi, sumber daya, perlengkapan, dan informasi untuk melakukan pekerjaan tersebut (lingkungan). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik agar meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi sehingga mampu menunjang pencapaian tujuan – tujuan organisasi (Hariandja,2012).

Mengingat pentingnya kinerja pegawai maka perlu diperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja. Kondisi ini menyebabkan perusahaan atau instansi pemerintahan perlu mengkaji aspek – aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah memotivasi pegawai dengan upaya-upaya yang membangun serta bernilai tambah. Setiap pegawai diharapkan dapat memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung jalannya kegiatan dalam suatu organisasi. Pada Kantor Pemerintahan Desa Ubung Kaja terdapat terdapat beberapa motivasi yang diberikan baik motivasi finansial dan non finansial.

Data motivasi intrinsik yang diberikan kepada kantor pemerintahan desa ubung kaja 2021, yang diberikan berupa gaji dan tunjangan kesehatan yang hanya diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai agar lebih baik yaitu finansial dan non finansial berupa pujian secara langsung jika pegawai bekerja dengan baik, Hasibuan (2017:118).

Motivasi juga berlaku untuk diri seorang pemimpin sendiri. Karena dengan tidak adanya motivasi, seorang pemimpin juga tidak akan mempunyai dorongan untuk membawa perusahaan atau organisasi kearah yang lebih maju dan berkembang. Oleh karena itu pentingnya sebuah motivasi dari dalam diri untuk menjalankan segala aktifitas yang menjadi tugas dan tanggung jawab sehari hari. Pada variabel motivasi intrinsik terjadinya fenomena kurangnya keinginan dalam diri pada setiap karyawan dalam bekerja, dengan adanya motivasi yang tinggi dari pemimpin atau bawahan pasti akan membawa dampak kinerja yang tinggi pula.

Mengingat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu mendapatkan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Adanya pembagian tugas yang sesuai dengan bidangnya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, perbedaan karakteristik individu dari setiap pegawai akan mempengaruhi kinerja mereka. Secara teoritis Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu menurut Winardi dalam Rahman (2013) karakteristik individu sifat – sifat serupa kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, suku bangsa.

Dilihat dari hasil wawancara dan observasi terdapat fenomena adanya rasa segan dan perbedaan karakteristik setiap orang para karyawan dapat menimbulkan penurunan dalam bekerja.

Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan. Karakteristik pekerjaan juga merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda (Robbins dan Judge, 2015). Dilihat dari hasil wawancara dan observasi terdapat fenomena adanya pekerjaan yang menuntut dikerjakan cepat dengan waktu yang singkat dapat menyebabkan kurang optimalnya kinerja

Berdasarkan pemaparan tentang pentingnya motivasi, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan maupun instansi pemerintahan seperti yang sudah dikemukakan diatas, maka melalui penelitian ini akan diajukan pengujian pengaruh motivasi intrinsik, karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah memang benar terdapat pengaruh atau justru sebaliknya, tidak berpengaruh, tentunya tetap berpedoman pada sumber atau literature dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian pengaruh motivasi intrinsik, karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Desa Ubung Kaja.

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pemerintahan Desa Ubung Kaja?
2. Apakah ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Kantor Pemerintahan Desa Ubung Kaja?
3. Apakah ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pemerintahan Desa Ubung Kaja?

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 Pegawai

Istilah kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level performance*, yaitu merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang di capai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi dalam bentuk karya nyata

(Donni,2016:269). Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah,2016:228). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2015:67).

Terdapat beberapa indikator penentu kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu.
3. Tanggung jawab Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
4. Kerjasama merupakan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain baik didalam maupun diluar pekerjaan
5. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan

2.3 Motivasi Intrinsik

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2017:55), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160), yang indikator yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah:

1. *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya

2. *Recognition* (Pengakuan)

Keberhasilan karyawan yang dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti pemberian sertifikat penghargaan atau uang tunai.

3. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya.

4. *Responsibility* (Tanggung jawab)

Dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi

5. *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab.

2.4 Karakteristi Individu

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang. Berikut adalah pengertian *individual characteristics* (karakteristik individu) menurut para ahli yaitu: Menurut Rahman (2013:77), 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 individu. Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor individu atau *individual*

characteristics (karakteristik individu) adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

Arief Subyantoro (2014:11-19) menyebutkan indikator Karakteristik individu meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat.

1. Kemampuan (*ability*) merupakan kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
2. Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
3. Sikap (*attitude*) merupakan pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa.
4. Minat (*interest*) merupakan sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu.

2.5 Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan. Karakteristik pekerjaan juga merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda (Robbins dan Judge, 2015)

Menurut Hackman and Oldham (1980) dalam Ozbag, G.K, Ceyhun, G.C dan Gunduz, (2014:440), hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh 5 (lima) dimensi karakteristik pekerjaan inti yaitu :

1. Keragaman keterampilan adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang

berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan

2. Identitas tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya

3. Signifikansi tugas adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan itu penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya.

4. Otonomi adalah diberikannya kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat schedule pekerjaan.

5. Umpan balik pekerjaan adalah suatu tingkatan dimana hasil aktifitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dalam penelitian ini karakteristik pekerjaan akan diukur melalui variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik

2.6 Hipotesis

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

Hipotesis

- H₁: Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor pemerintahan desa ubung kaja.
- H₂: Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor pemerintahan desa ubung kaja.

H₃: Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor pemerintahan desa ubung kaja.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor pemerintahan desa ubung kaja yang

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 36 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:

$$Y = \alpha + b_1 Mo_1 + b_2 Ki_2 + b_3 Kp_3$$

Dimana :

Y: variable dependen

α : parameter konstanta

Mi1: motivasi intrinsik

Ki2: karakteristik individu

Kp3: karakteristik pekerjaan

b1: koefisien regresi X1

b2: koefisien regresi X2

b3: koefisien regresi X3

beralamat di Jalan Ken Dedes No 7, Ubung Denpasar Utara. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah Motivasi intrinsic, Karakteristik Individu, karakteristik pekerjaan dan Kinerja pegawai.

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 0,123, yang berarti $0,123 > 0,05$, 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 0,084 untuk Motivasi Intrinsik,, 0,95 untuk Karakteristik Individu dan 0,632 untuk Karakteristik Pekerjaan 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 Inferensial

4.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.932	2.620		2.264	.030
	X1	.218	.113	.237	1.931	.042
	X2	.396	.122	.448	3.238	.003
	X3	.212	.108	.290	1.973	.047

F Statistik: 15.445
 Sig F: 0.000b
 R: 0.769
 R²: 0.591

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

$$Y = 5,932 + 0,216M_i + 0,396K_i + 0,212K_p.$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 5,932 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Motivasi Intrinsik, Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan diasumsikan konstan (bernilai 0), maka variabel dependen Kinerja Pegawai adalah sebesar 5,932 .
- 2) Koefisien regresi Motivasi Intrinsik (X₁) = 0,218, memiliki arti Motivasi Intrinsik akan meningkat sebesar 0,218, jika Kinerja Pegawai naik satu sementara variabel Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan diasumsikan tetap.

- 3) Koefisien regresi Karakteristik Individu (X₂) = 0,396, memiliki arti Karakteristik Individu akan meningkat sebesar 0,396, jika Kinerja Pegawai naik satu sementara variabel motivasi intrinsik dan karakteristik pekerjaan diasumsikan tetap.
- 4) Koefisien regresi Karakteristik Pekerjaan (X₃) = 0,212, memiliki arti Karakteristik Pekerjaan akan meningkat sebesar 0,212 , jika Kinerja Pegawai naik satu sementara variabel Motivasi Intrinsik dan Karakteristik Individu diasumsikan tetap.

4.2.2 Analisis Korelasi

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,769. Nilai korelasi berganda pada hasil penelitian ini terletak diantara 0,60-0,799 ini berada pada tingkatan yang Kuat, berarti variabel Motivasi Intrinsik (X₁), Karakteristik Individu (X₂), Karakteristik Pekerjaan (X₃) dan Kinerja Pegawai (Y). memiliki kolerasi (hubungan) yang kuat.

4.2.3 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 59,1% yang berarti bahwa hubungan variabel independen (Motivasi intrinsic, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan) dapat menjelaskan variable dependennya (Kinerja Pegawai) sebesar 59,1%. Sedangkan sisanya 40,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4.2.4 Uji f (f-test)

Berdasarkan tabel diatas maka, Nilai signifikan F<0,05 (5%) maka H₀ ditolak, berarti ada hubungan signifikan secara simultan antara motivasi intrinsik, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

4.2.5 Uji t (t-test)

Untuk melihat pengaruh variabel Motivasi Intrinsik, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, maka dilakukan Uji Hipotesis yaitu Uji t. Hasil Uji t sebagai berikut.

1. Uji Hipotesis (Uji t) pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja pegawai. Tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi intrinsik sebesar 1,931 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$ dan nilai B menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti H1 diterima, variabel Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai.
2. Uji Hipotesis (Uji t) pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja pegawai. Tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Karakteristik Individu sebesar 3,238 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai B menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti H1 diterima, variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
3. Uji Hipotesis (Uji t) pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pekerjaan. Tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Karakteristik Pekerjaan sebesar 1,973 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$ dan nilai B menunjukkan nilai yang positif. Hal ini berarti H1 diterima, variabel Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Desa Ubung Kaja. Hasil

penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sri Murniyanti. (2019), Nur Wakhidah Lulu'ul Jannah. (2020), Emiyanti, L., Rochaida, E., & Tricahyadinata, I. (2020). Harahap, K., Zubeir, A., Leonia, A., & Harahap, M. S. (2020), Muhamad, R., & Trang, I. (2019)., yang hasil penelitiannya sama-sama menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Desa Ubung Kaja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh, A. (2016) ,Dessy,dkk. (2018), Handayati,H. (2016). Aktarina, D. (2015). Ananda,S dkk. (2018). yang hasil penelitiannya sama- sama menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

5. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor pemerintahan desa ubung kaja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ananda, S. S., & Sunuharyo, B. S. (2018). Suryadi, A. (2019) ,Affandy,E. (2016). Hajati,D, dkk. (2018). Fatmah, D. (2017)). yang hasil penelitiannya sama- sama menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

- 1) Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pemerintahan desa ubung kaja, sehingga hipotesis pertama (H_1)
- 3) kaja, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini berarti semakin meningkat karakteristik individu maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.
3. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pemerintahan desa ubung kaja, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal ini berarti semakin meningkat karakteristik pekerjaan maka semakin meningkat pula kinerja pegawai

5.2 Keterbatasan dan Saran

1) Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Penelitian ini hanya dilakukan pada Kantor Pemerintahan Desa Ubung Kaja
- b) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu Motivasi Intrinsik, karakteristik individu, dan Karakteristik Pekerjaan, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai

2) Saran

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

1. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada motivasi intrinsik yaitu pada indikator pengembangan hal yang perlu diperhatikan perlunya diberikan penghargaan kepada pegawai, bentuk – bentuk yang diberikan dapat berupa kesempatan mengembangkan

diterima. Hal ini berarti semakin meningkat motivasi intrinsik maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

- 2) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pemerintahan desa ubung

Pendidikan formal atau informal sehingga pegawai terus berkembang.

2. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada karakteristik individu, pada indikator kemampuan yaitu disarankan kepada pihak manajemen meningkatkan kemampuan kerja pegawai dengan cara melakukan pelatihan.

3. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada karakteristik pekerjaan yaitu pada indikator keberagaman keterampilan dan umpan balik maka disarankan kepada pihak manajemen dalam pekerjaan tertentu untuk memberikan kebebasan untuk pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisas*. Edisi Sembilan. Terjemahan: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat
- Hariandja, M. T. E. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- Musriha. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Departemen Perdagangan Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Ekonomika*, Vol 6 No 1 Juni 2013:1-8.

- Donni. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Hasibuan,H. Malayu.2017.*Manajemen Sumber Daya Manusia*:Jakarta PT Bumi Aksara.
- Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Salemba Empat, Jakarta.
- Rahman, A. A. (2013). *Psikologi Sosial: Integrasi Pengetahuan Wahyu dan.Pengetahuan Empirik*. Jakarta:Rajawali Pers.
- Marwansyah.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi-2. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Murniyanti, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojava Agrinusa Tanjung Morawa. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 45-52.
- Harahap, K., Zubeir, A., Leonia, A., & Harahap, M. S. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Jram (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(2), 160-169.
- Dessy, D., Yunita, L., & Sinulingga, N. A. B. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(1, Januari), 1-6.
- Aktarina, D. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3).
- 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.
- Hajati, D. I., Artiningsih, D. W., & Wahyuni, N. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 1-10.
- Fatmah, D. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 700-709.
- Suryadi, A. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 19(2), 176-187.

- Jannah, N. W. L. U., & Endratno, H. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. *Media Ekonomi*, 17(1), 42-54.
- Mangkunegara, A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT Remaja Rosdakarya
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Sutrisno, E, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Ozbag, G.K., Ceyhun, G.C., dan Cekmecioglu, H.G. (2014). *The Moderating Effects of Motivating Job Characteristics on the Relationship between Burnout and Turnover Intention*. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. Vol. 150, p. 438 – 446