

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FULLMOON JAYA ABADI**Komang Bagus Dharma Putra¹, Anak Agung Dwi Widyani², Putu Ayu Sintya Saraswati³**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: komangbagusdharmaputra@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya tidak luput dari peran sumber daya manusia yang dimiliki. Maka dari itu, setiap perusahaan dituntut agar mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Fullmoon Jaya Abadi. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan pada PT. Fullmoon Jaya Abadi. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fullmoon Jaya Abadi. Semakin baik karakteristik pekerjaan yang ada pada PT Fullmoon Jaya Abadi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fullmoon Jaya Abadi. Semakin meningkat komitmen organisasi yang ada di PT Fullmoon Jaya Abadi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fullmoon Jaya Abadi. Semakin baik motivasi yang ada di PT Fullmoon Jaya Abadi maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Kata kunci: Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan**Abstract**

The company's success in carrying out its operational activities cannot be separated from the role of its human resources. Therefore, every company is required to be able to manage its human resources properly. This study aims to determine the effect of job characteristics, organizational commitment and motivation on employee performance. This research was conducted at PT. Fullmoon Jaya Abadi. The sample in this study were 35 employees at PT. Fullmoon Jaya Abadi. The method of determining the sample in this study is the saturated sampling method. Data collection was carried out through documentation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this study was linear regression analysis through the SPSS version 25 program. Based on the results of the analysis, this study shows that job characteristics have a positive and significant effect on employee performance at PT Fullmoon Jaya Abadi. The better the job characteristics at PT Fullmoon Jaya Abadi, the better the employee performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at PT Fullmoon Jaya Abadi. The more organizational commitment that exists at PT Fullmoon Jaya Abadi, the employee's performance will increase. Motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT Fullmoon Jaya Abadi. The better the motivation at PT Fullmoon Jaya Abadi, the better the employee performance.

Keywords: Job Characteristics, Organizational Commitment, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya tidak luput dari peran sumber daya manusia yang dimiliki. Maka dari itu, setiap perusahaan dituntut agar mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik (Saraswati, 2017). Menurut Sutrisno (2017) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut (Jufrizen, 2017).

PT. Fullmoon Jaya Abadi memiliki fasilitas dan pelayanan yang sangat baik sehingga membuat karyawan bersemangat untuk melaksanakan tugas serta pelanggan merasa puas dan percaya terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil dari wawancara dengan HRD (*Human Resources Development*) PT. Fullmoon Jaya Abadi terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat data absensi karyawan cenderung berfluktuasi setiap bulan, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,11%. Tingkat rata-rata presentase absensi ini melebihi tingkat toleransi yang telah ditentukan oleh perusahaan sebesar 3%. Rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan mengakibatkan pekerjaan lebih banyak tertunda dan

karyawan juga terkadang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan bersama.

Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja organisasi (Sapitri dan Mahayasa, 2022). Karakteristik pekerjaan dalam sebuah organisasi akan mempengaruhi kinerja karena di dalam karakteristik pekerjaan dibedakan dalam sifat-sifat pekerjaan secara lebih khusus, sehingga semakin baik karakteristik pekerjaan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Permasalahan yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan yaitu karyawan kurang diberikan kebebasan dalam merencanakan pekerjaan dan melaksanakan tugas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulina dan Mastra (2020), Amelia, dkk (2021), Sapitri dan Mahayasa (2022) menemukan hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Heriyawan dan Setyowati (2017), Islamiyah (2019) menemukan hasil bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain karakteristik pekerjaan, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Widyani dan Devy, 2021). Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Permasalahan terkait dengan komitmen organisasi adalah karyawan belum menunjukkan sikap kebanggaan terhadap organisasi, serta karyawan belum memiliki keinginan kuat

untuk tetap bertahan dalam organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Juwita (2019), Aulia (2021), Widyani dan Devy (2021) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Hendri dan Kirana (2021) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi (Harahap dan Siregar, 2022). Pentingnya motivasi kerja bagi karyawan untuk mencapai tujuan perlu diperhatikan, ketika perusahaan memberikan motivasi, karyawan akan lebih bersemangat bekerja dan lebih terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perusahaan (Nurnaningsih dan Wahyono, 2017). Permasalahan yang berkaitan dengan motivasi adalah pimpinan dirasa kurang dalam memberi suatu motivasi kepada karyawan, sehingga beberapa karyawan merasakan kejenuhan dan kurangnya rasa semangat dalam bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Islamiyah (2019), Widyani dan Saraswati (2019), Amelia, dkk (2021), Harahap dan Siregar (2022), Saputra dan Noor (2022) menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hidayat (2021) menemukan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Syafruddin, dkk (2021) menemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fullmoon Jaya Abadi”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang atau standar kinerja yang tinggi dapat diukur hasilnya sebagai usaha peningkatan kinerja yang diikuti dengan tingkat kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki. Apabila seseorang individu, memiliki keyakinan atas kemampuannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, maka hal tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya (Rivai dan Mulyadi, 2017).

2) Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

3) Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah suatu alternatif spesialis pekerjaan memperhitungkan sistem kerja dan prevensi karyawan (Mamik, 2017). Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan dan lebih memotivasi bagi

kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan (Subyantoro, 2017).

4) Komitmen Organisasi

Handoko (2017) menjelaskan komitmen organisasi adalah tentang rasa keterikatan karyawan dan loyalitas kepada organisasi. Karyawan dikatakan berkomitmen kepada organisasi ketika tujuan mereka sama dengan organisasi, ketika mereka bersedia untuk mengerahkan usaha atas nama organisasi, dan ketika mereka ingin mempertahankan hubungan mereka dengan organisasi.

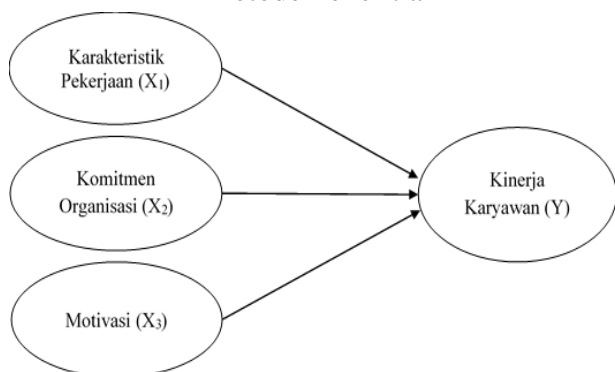
5) Motivasi

Suwatno dan Priansa (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itulah sebabnya motivasi dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkait dengan aktivitas belajarnya.

6) Hipotesis

Adapun kerangka model penelitian penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)
Hipotesis

H₁: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar.

H₂: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar.

H₃: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT. Fullmoon Jaya Abadi yang beralamat di Jalan Mahendradatta Selatan, Gang Robbie William, Pemecutan Klod, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali 80119. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi, motivasi terhadap dan kinerja karyawan dengan total sampel adalah 35 orang karyawan pada PT. Fullmoon Jaya Abadi. Adapun teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi, motivasi dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *alpha cronbach*

variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0,730, komitmen organisasi sebesar 0,942, motivasi sebesar 0,891, dan kinerja karyawan sebesar 0,809. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 > 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan motivasi > 0,10 dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap *absolute residual* (ABRES) secara parsial. Karakteristik pekerjaan sebesar 0,386, komitmen organisasi sebesar 0,685 dan motivasi sebesar 0,973. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

Analisis Inferensial

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Fullmoon Jaya Abadi SPSS *version 25.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Fullmoon Jaya Abadi secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,365	1,169		0,313	0,757
Karakteristik Pekerjaan	0,384	0,116	0,319	3,308	0,002
Komitmen Organisasi	0,198	0,075	0,173	2,638	0,013
Motivasi	0,481	0,086	0,558	5,597	0,000
R					0,956
<i>R Square</i>					0,913
<i>Adjusted R Square</i>					0,905
<i>F Statistic</i>					108,970
Signifikansi uji F					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2021)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,365 + 0,384X_1 + 0,198X_2 + 0,481X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai *constant* 0,365 menunjukkan bahwa apabila nilai dari karakteristik

pekerjaan (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan motivasi (X_3) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada PT Fullmoon Jaya Abadi akan meningkat sebesar 0,365 satuan.

$b_1 = +0,384$ berarti apabila karakteristik pekerjaan (X_1) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan komitmen organisasi (X_2) dan motivasi (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,384 satuan. Artinya setiap peningkatan karakteristik pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Fullmoon Jaya Abadi.

$b_2 = +0,198$ berarti apabila komitmen organisasi (X_2) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan karakteristik pekerjaan (X_1) dan motivasi (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,198 satuan. Artinya setiap peningkatan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Fullmoon Jaya Abadi.

$b_3 = +0,481$ berarti apabila motivasi (X_3) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan karakteristik pekerjaan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,481 satuan. Artinya setiap peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Fullmoon Jaya Abadi.

2) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,956. Besarnya nilai R 0,956 ini berada diantara antara 0,80 sampai 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan

motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Fullmoon Jaya Abadi.

3) Analisis Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* sebesar 0,905 atau sebesar 90,5%. Hal ini berarti variasi hubungan karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Fullmoon Jaya Abadi adalah sebesar 90,5% sedangkan sisanya sebesar 9,5% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

4) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 108,970 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak atau fit untuk menguji data selanjutnya.

5) Uji t

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai t_{hitung} untuk variabel karakteristik pekerjaan sebesar 3,308 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,002 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fullmoon Jaya Abadi, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- b) Nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi sebesar 2,638 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,013 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Fullmoon Jaya Abadi, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

- c) Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 5,597 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fullmoon Jaya Abadi, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik karakteristik pekerjaan yang ada pada PT Fullmoon Jaya Abadi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan dalam sebuah organisasi akan mempengaruhi kinerja karena di dalam karakteristik pekerjaan dibedakan dalam sifat-sifat pekerjaan secara lebih khusus, kemudian disusun dari mulai *design* pekerjaan selanjutnya berdasarkan kebutuhan dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diemban sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan akan lebih terfokus pada karakteristik pekerjaan yang ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maulina dan Mastra (2020), Amelia, dkk (2021), Sapitri dan Mahayasa (2022) menemukan hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat karakteristik pekerjaan pada karyawan

akan mampu meningkatkan kinerja karyawan

2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat komitmen organisasi yang ada di PT Fullmoon Jaya Abadi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Komitmen karyawan terhadap organisasi akan mempengaruhi kinerja karena karyawan yang memiliki keinginan kuat untuk bertahan menjadi anggota organisasi akan selalu meningkatkan kinerjanya melalui pencapaian. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih bertanggung jawab. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati dan Juwita (2019), Aulia (2021), Widyani dan Devy (2021) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik komitmen organisasi yang ada, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

3) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik Motivasi yang ada di PT Fullmoon Jaya Abadi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dalam mencapai target yang diinginkan karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi agar mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi juga bisa dijadikan salah satu opsi untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya motivasi yang tinggi di setiap karyawan organisai/perusahaan tidak akan bisa maju dan berkembang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Islamiyah (2019), Widyani dan Saraswati (2019), Amelia,

dkk (2021), Harahap dan Siregar (2022), Saputra dan Noor (2022) menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja yang diberikan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat disimpulkan:

- 1) Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fullmoon Jaya Abadi. Semakin baik karakteristik pekerjaan yang ada pada PT Fullmoon Jaya Abadi maka semakin baik pula kinerja karyawan.
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fullmoon Jaya Abadi. Semakin meningkat komitmen organisasi yang ada di PT Fullmoon Jaya Abadi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fullmoon Jaya Abadi. Semakin baik motivasi yang ada di PT Fullmoon Jaya Abadi maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan pada PT Fullmoon Jaya Abadi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.
- 2) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi dan motivasi. Peneliti selanjutnya

disarankan untuk menambahkan variabel lain.

Saran

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan agar pimpinan PT Fullmoon Jaya Abadi mampu memberikan kepada karyawan untuk berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Fullmoon Jaya Abadi.
- 2) Disarankan agar pimpinan PT Fullmoon Jaya Abadi mampu memberikan kebanggaan dan mengapresiasi pekerjaan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pada PT Fullmoon Jaya Abadi.
- 3) Disarankan agar pimpinan PT Fullmoon Jaya Abadi memberikan ruang kepada karyawan untuk berinovasi agar terhindar dari kebosanan dalam pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Fullmoon Jaya Abadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Amelia, E., Yaskun, M., & Sulaeman, M. M. 2021. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi CV. Star Nine Tritunggal. *Jekma*, 2(4), 1-10.
- Aulia, V. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 158-168.
- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Harahap, S. F., & Siregar, S. M. 2022. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dua Putra Mandiri Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 374-383.
- Hendri, M., & Kirana, K. C. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus of Control, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1), 119-128.
- Heriyawan, M. S., & Setyowati, W. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers*, ISBN: 978-979-3649-81-8, 1-12.
- Hidayat, R. 2021. Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Islamiyah, I. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*, ISSN 2662-9404, 579-597.
- Jufrizen, J. 2017. Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34.
- Mamik. 2017. *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan Dan Kebidanaan*. Jakarta: Zifatama Jawa.
- Maulina, E., & Mastra, I. P. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Penerbang Pada PT. Garuda Indonesia (Persero). *Jurnal Mitra Manajemen*, 11(2), 29-44.
- Nurnaningsih, S., & Wahyono, W. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365-378.
- Rahmawati, M., & Juwita, K. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(2), 63-72.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. 2022. Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Saputra, A. A., & Noor, M. I. 2022. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10(1), 390-400.
- Saraswati, Ni Putu Ayu Sintya. 2017. Pengaruh Keadilan Prosedural, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Bakti Saraswati*, Vol. 06, No. 02, pp. 150-161.
- Subyantoro. 2017. *Linguistik Forensik: Sebuah Pengantar*. Semarang: Farishma Indonesia.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syafruddin, S., Intang, S. N., & Selvia, S. 2021. Pengaruh Kepemimpinan,

- Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 1-12.
- Widyani, A. A. D., & Devy, N. P. R. 2021. Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja. *Widya Manajemen*, 3(1), 57-69.
- Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. 2019. Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Surya Sakti Bangli. In *Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali*, pp. 531-540.