

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PENANAMAN  
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
KABUPATEN BREBES**

**Oleh : Medi Tri Purwanto, SE, MM.**

**ABSTRAK**

*This study is entitled "The Effect of Individual Characteristics and Work Motivation on Employee Performance in the Office of Investment and Integrated Services One Door Brebes Regency". The formulation of the problem in this study are as follows:*

- 1. Is there a significant influence between individual characteristics and work motivation partially on employee performance in the Investment Office and the One Stop Integrated Service at Brebes Regency?*
- 2. Is there a significant influence between individual characteristics and work motivation simultaneously on employee performance in the Office Investment and Integrated Services One Door Brebes Regency?*
- 3. Which is the more dominant influence between individual characteristics and work motivation on the performance of employees of the Office of Investment and Integrated Services at the one door of Brebes Regency?*

*This research aims to:*

- 1. To find out the significant influence between individual characteristics and work motivation partially on employee performance in the Investment Office and the One-Stop Integrated Service in Brebes Regency.*
- 2. To find out the significant influence between individual characteristics and work motivation simultaneously on the performance of employees in the Investment Office and the One Stop Integrated Service Brebes Regency.*
- 3. To find out there is a more dominant influence between individual characteristics and work motivation on the performance of the employees of the Investment Office and the One-stop Integrated Services in Brebes Regency.*

*From the results of the research that has been carried out, the following conclusions can be drawn:*

- 1. The results of the study of the influence of individual characteristic variables (X1) of Thitung - 0.547 < Ttable 2.011, this means that Ho is accepted and Ha is rejected with a significance level of 0.587 > 0.025, this shows a negative and insignificant influence between individual characteristic variables (X1) with employee performance (Y). And for the results of work motivation variables of Tcount 7,741 > Ttable 2,011, this means that Ho is rejected and Ha is accepted with a significance level of 0,000 < 0.025, this shows that there is a positive and significant influence between work motivation variables (X2) and employee performance (Y) .*

2. *The results of the study are known  $F_{count} 34.844 > F_{table} 3.19$ , and the significance value of  $0.000 < 0.05$ , then the null hypothesis is rejected, meaning that there is a positive and significant influence between individual characteristics (X1) and work motivation (X2) together towards employee performance (Y).*
3. *Of the two variables that affect employee performance in DPMPTSP in Brebes Regency, the most dominant variable is the work motivation variable of 0.694, thus the third hypothesis is declared not rejected.*

## **Pendahuluan**

### **A. Latar Belakang**

Didalam suatu organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu unsur yang sangat penting dibandingkan unsur produksi yang lain, oleh karena itu peranan manusia didalam suatu organisasi sangatlah berarti dan tidak dapat dipisahkan, berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh peran manusia, dikatakan sangat penting dan menentukan didalam suatu tujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi itu sendiri.

Hanya manusia merupakan satu - satunya sumber organisasi yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Bagaimana baiknya organisasi lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semua tidak akan punya arti tanpa manusia yang mengatur, mengoperasikan dan memeliharanya.

Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka mempunyai motivasi yang berbeda - beda. Motivasi inilah yang sangat mempengaruhi karakteristik individu dari masing - masing individu itu sendiri. Jika suatu organisasi ingin mencapai tujuan organisasi maka karakteristik individu haruslah diperhatikan semaksimal mungkin.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau gerakan. Sedangkan motif merupakan suatu perangsang keinginan dan gaya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. (Hasibuan, 2003)

Jadi motivasi, baik bagi seorang pimpinan atau bagi individu, mencangkup kerja keras agar setiap kegiatan dapat terselesaikan secara efektif, kemudian mempertahankan kondisi kerja keras tersebut agar dalam setiap kondisi karyawan tetap memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja, serta tercapainya setiap sasaran dan tujuan yang sudah ditetapkan.

Kinerja adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dapat meningkatkan kinerja secara terus menerus dengan didukung motivasi kerja yang baik. Kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan suatu bentuk sikap sehari - hari yang dilakukan oleh karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu untuk mencapai tujuan organisasi (Ssyudi,

1999 : 27). Faktor - faktor penilaian kinerja meliputi :

1. Efektivitas dan efisiensi
2. Tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

### **B. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes?
3. Manakah pengaruh yang lebih dominan antara karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes?

### **C. Pembatasan Masalah**

Agar tidak terjadi pembiasan permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Sesuai dengan judul yang diajukan, penelitian ini hanya berkaitan dengan pengaruh karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes.

2. Pengamatan dan penelitian terbatas pada kinerja karyawan karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes.
3. Penelitian dilakukan pada tahun 2019

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang ada berikut tujuan penelitiannya :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang lebih dominan antara karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **A. Landasan Teori**

1. Karakteristik Individu

Menurut James ( 2004 : 87 ) karakteristik individu, adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat, adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek

kecenderungan atau ide - ide tertentu. Siagian (2008 : 56) menyatakan bahwa, karakteristik individu dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja.

## 2. Motivasi Kerja

Menurut Abraham Sperling (1987 : 183), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

## 3. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Sedamayanti (2011 : 260).

## B. Hipotesis

1. Diduga bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes.
2. Diduga bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes.

## Metode Penelitian Dan Analisis Data

### A. Metode Penelitian

### 1. Jenis penelitian dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan studi kasus tentang pengaruh karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes, yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No. 111 Kelurahan Brebes Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Provinsi Jawa Tengah.

### 2. Sumber Data

- a. Data Primer
- b. Data Sekunder

### 3. Teknik Pengumpulan Data

- a. Studi kepustakaan ( *library research*)
- b. Penelitian lapangan

### 4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian, adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006 : 18). Penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel *independent* dan variabel *dependent*. variabel *independent* dalam penelitian ini adalah karakteristik individu dan motivasi kerja, sedangkan variabel *dependent*nya adalah kinerja pegawai.

Definisi operasional, adalah konsep yang bersifat abstrak untuk memudahkan pengukuran suatu variabel. Definisi operasional yang digunakan untuk penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi :

- a. Karakteristik Individu
- b. Motivasi
- c. Kinerja karyawan atau prestasi kerja

Tabel 1. Variabel Operasional

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Soal
1.	Karakteristik Individu (X <sub>1</sub> )	1. Kemampuan	a. Tingkat penyelesaian masalah b. Tingkat penyelesaian pekerjaan	1, 2, 3
		2. Kepribadian	a. Sosialisasi dengan rekan kerja b. Komunikasi dengan unit lain c. Pengembangan intelektual	4, 5, 6
		3. Persepsi	a. Contoh dari pimpinan b. Sikap Pegawai atas pengambilan keputusan	7, 8
		4. Sikap	a. Pengambilan keputusan b. Tanggap terhadap masalah	9, 10
Sumber : Andi Fadel Muhammad (2017), Kendari.				
2.	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	1. Motif	a. Penghargaan atas pekerjaan b. Peluang pengembangan karir	1, 2, 3
		2. Harapan	a. Pimpinan yang sesuai harapan b. Pimpinan yang adil	4, 5, 6
		3. Insentif	a. Gaji sesuai kinerja b. Tunjangan kesehatan	7, 8, 9, 10
Sumber : David McClelland dalam Robbins (2015) dalam Hari Supono (2014)				
3.	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas	a. Pencapaian target b. Bekerjasama dengan tim c. Kesalahan dalam bekerja d. Ide kreatif	1, 2, 3, 4, 5, 6
		2. Kuantitas	a. Penyelesaian tugas sesuai harapan b. Penyelesaian tugas	7, 8, 9, 10

			sesuai target	
Sumber : Mangkunegara (2013) dalam Tucunan (2014)				

**5. Populasi dan Sampel**

**a. Populasi**

Populasi, adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Menurut Sugiyono, 2011 : 80). Populasi penelitian ini adalah karyawan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes yang berjumlah 51 orang.

**b. Sampel**

Sampel, adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengenai besarnya atau banyaknya sampel yang harus diambil tidak ada ketentuan yang mutlak yang mengatur berapa sampel yang harus diambil (Menurut Sugiyono, 2011 : 81).

Dalam melakukan suatu penaksiran (estimate) terhadap karakteristik atau sifat - sifat populasi yang didasarkan pada pengamatan terhadap banyaknya sampel yang dipilih secara sensus dimana semua populasi akan dijadikan semua untuk sampel yaitu 51 orang kecuali penulis. Yang tujuannya untuk mengkonfirmasi kondisi kinerja karyawan selama ini.

**B. Metode Analisis Data**

**1. Analisis Data Kualitatif**

**2. Analisis Data Kuantitatif**

Alat yang digunakan adalah sebagai berikut :

**a) Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya

suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005:134).

$$r = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X.\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}(N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Angka korelasi

N = Jumlah responden

ΣX = Jumlah skor butir

ΣX<sup>2</sup> = Jumlah skor butir kuadrat

ΣY = Jumlah skor total

ΣY<sup>2</sup> = Jumlah kuadrat skor total keseluruhan nilai butir soal

ΣXY = Hasil perkalian antara skor butir soal dengan jumlah skor total

**b) Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2005:156). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005). Jika diketahui bahwa dari variabel Karakteristik Individu (X), dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai reliabilitas lebih besar dari nilai minimum Alpha (> 0,6 ), maka ketiga variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\Sigma \alpha_b^2}{\alpha_b^2} \right\}$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\Sigma \alpha_b^2$  = Jumlah varians butir

$\alpha_b^2$  = Varians total

c) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik Adalah terdiri

dari :

1.) Uji Multikolinieritas, adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransinya. Apabila nilai matriks korelasi

tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis bebas dari multikolinieritas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai toleransi mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak dapat multikolinieritas (Singgih Santoso, 2000).

2.) Uji Autokorelasi, adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Durbin Watson (DW test). Uji ini hanya digunakan untuk korelasi tingkat satu (*first order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lain di antara variabel bebas. Dasar yang digunakan untuk pengambilan keputusan secara umum diperlihatkan pada tabel 1.

Tabel 1. Durbin-Watson (D-W)

Dw		Kesimpulan
Kurang dari 1,602	(<dl)	Ada autokorelasi
1,602 – 1,764	(dl-du)	Tanpa kesimpulan
1,764 – 2,236	(du-4-du)	Tidak ada autokorelasi
2,236 – 2,398	(4-du-4-dl)	Tanpa kesimpulan
Lebih dari 2,398	(>4-dl)	Ada autokorelasi

Sumber : Sulaiman Wahid, 2002.

3.) Uji Heteroskedastisitas, adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan variabel dari residual untuk semua

pengamatan pada model regresi linier. Jika nilai signifikansi antara independent dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

- 4.) Uji Normalitas, adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Pilih salah satu saja misalnya Komogorov-Smirnov. Hipotesis yang di uji adalah :

H0 : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

H1 : Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal.

Dengan demikian, normalitas dipenuhi jika hasil uji tidak signifikan untuk suatu taraf signifikan ( $\alpha$ ) tertentu (Biasanya  $\alpha = 0,05$  atau  $0,01$ ). Sebaliknya, jika hasil uji signifikan maka normalitas tidak terpenuhi. Cara mengetahui signifikan atau tidak signifikan hasil uji normalitas adalah dengan memperhatikan bilangan pada kolom signifikansi (Sig). Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku adalah sebagai berikut :

- Tetapkan taraf signifikansi uji misalnya  $\alpha = 0,05$
- Bandingkan p dengan taraf signifikansi yang diperoleh
- Jika signifikansi yang diperoleh  $> \alpha$ , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal ataukah tidak.
- Uji Hipotesis

Uji hipotesis, adalah metode pengambilan keputusan yang di dasarkan dari analis data, baik dari percobaan yang terkontrol,

maupun dari absensi ( tidak terkontrol ). Uji hipotesis ini meliputi :

- 1) Uji t ( Uji Parsial )

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan, memiliki rata - rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata - rata dengan standar *error* dari perbedaan rata - rata dua sampel (Ghozali, 2006 : 25).

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{Tb}$$

Keterangan :

$b$  = Koefisien regresi variabel independen

$Tb$  = Standar deviasi koefisien regresi variabel independen

- 2) Uji F ( Uji Simultan )

Pengujian pengaruh variabel *independent* secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel *dependent*, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel *dependent* yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independent, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan *probability value* dari hasil penelitian, (Ghozali, 2006 : 22).

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien determinasi



$n$  = Jumlah data

$k$  = Jumlah variabel independen

3) Kofisien Determinasi ( $R^2$ )

Multikolinieritas terjadi apabila nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel - variabel *independent* banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel *dependent*, (Ghozali, 2006 : 21).

e) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda, adalah analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, pengukuran ini melibatkan suatu variabel bebas ( $x$ ) dan variabel terikat ( $y$ ), yang dinamakan analisis regresi linier sederhana dengan rumus  $y = a + b x$  nilai “  $a$  “ adalah konstanta dengan nilai “  $b$  “ adalah koefisien regresi untuk variabel  $x$ . Metode penganalisan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS 17 untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi dengan persamaan sebagai berikut : (Ghozali, 2006 : 27).

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

Keterangan :

$Y$  = Kinerja pegawai

$X_1$  = Karakteristik individu

$X_2$  = Motivasi kerja

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien regresi

$e$  = Faktor pengganggu

**Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

**A. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**1. Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Multikoliner

Uji Multikolinieritas adalah bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda. Yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ini terdapat interkolerasi (hubungan yang kuat) antara variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi interkolerasi antar variabel independent atau bebas (tidak terjadi gejala multikolinieritas). Salah satu cara yang akurat untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala *Multikolinieritas* ini dengan menggunakan metode *Tolerance dan FIV (Variance Inflation Factor)*. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ( $VIF = 1/Tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai umum yang umum tinggi dipakai adalah *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Tingkat kolinieritas yang dapat ditolerir adalah 0,95. Hasil Uji Multikolinieritas dapat dilihat tabel 10 dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

(Constant)	12,238	3,313		3,694	,001		
1 karakteristik individu	-,047	,085	-,056	-,547	,587	,811	1,232
motivasi kerja	,694	,090	,792	7,741	,000	,811	1,232

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : *Data primer diolah tahun, 2019.*

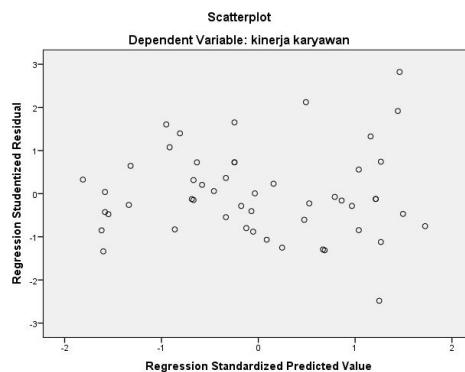
Dari data tabel diatas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dari uji multikolinearitas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independent yang ada, yaitu nilai *tolerance* sebesar 0,811 yang lebih dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,232 yang lebih kecil dari 10. Maka dari itu dapat disimpulkan jadi model regresi persamaan pengaruh karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di DPMPTSP Kabupaten Brebes tidak terjadi interkorelasi antar variabel independent (tidak terjadi multikolinearitas).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi. Dimana salah satu persyaratan yang harus dipenuhi dalm model regresi yang

baik adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Sementara itu, jika terjadi masalah atau gejala heteroskedastisitas akan berakibat pada sebuah keraguan (ketiakkuratan) pada uatu analisis regresi yang dilakukan. Yang bertujuan unuk menguji apakah data dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedasitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dapat dilihat hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 2 di bawah ini.

Gambar 2. Grafik Scatterplot



Sumber : *Data primer diolah tahun, 2019.*

Berdasarkan grafik diatas dapat terlihat bahwa distribusi data menyebar di atas atau di bawah angka 0 atau di sekitar angka 0, data

tidak berkelompok atau mengumpul hanya diatas atau di bawah saja, dan data tidak membentuk pola bergelombang atau menyempit,

sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Model yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi masalah autokorelasi.

Metode yang sering digunakan adalah uji Durbin Watson dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika  $d$  lebih kecil dari  $DL$  atau lebih besar dari  $(4-dL)$  maka hipotesis ditolak, yang berarti terdapat masalah autokorelasi.
- 2) Jika terletak antara  $du$  dan  $(4-du)$  maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak terdapat masalah autokorelasi.
- 3) Jika  $d$  terletak diantara  $dL$  dan  $DU$  atau diantara  $(4-dU)$  dan  $(4-dL)$  , maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti. Dan untuk menentukan terjadi atau tidaknya masalah autokorelasi pada data ini dapat menggunakan uji run test untuk memperkuat hasil hipotesis.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,770 <sup>a</sup>	,592	,575	2,22702	2,137

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, karakteristik individu

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

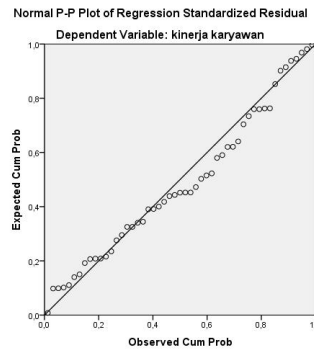
Sumber : *Data primer diolah tahun, 2019.*

$DW = 2,137$  nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 5% jumlah sampel ( $n$ ) 51 jumlah variabel *independent* 2 ( $K = 2$ ) maka dicari nilai  $dL = 1,468$  dan nilai  $du = 1,631$  nilai  $4-dL = 2,532$  dan nilai  $4-du = 2,369$ . Jadi  $du < d < 4-du = 1,631 < 2,137 < 2,369$  atau nilai  $du$  lebih kecil dari nilai durbin-watson dan nilai durbin-watson lebih kecil dari nilai  $4-du$ , sehingga dapat disimpulkan model regresi pengaruh karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di DPMPTSP Kabupaten Brebes tidak terjadi masalah autokorelasi.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan syarat sebelum dilakukannya analisis regresi. Yang bertujuan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah model distribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat dilakukan dengan memperlihatkan *probability plot* pada *scatter plot* distribusi normal. Data dikatakan normal jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dan jika sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data atau titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

Gambar 3. Grafik Normal P- P Plot



Sumber : Data primer diolah tahun, 2019.

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa semua data yang ada berdistribusi normal, karena membentuk garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal.

Selain dengan melihat grafik, uji normalitas data juga dilihat dengan menggunakan uji statistik yaitu

dengan menggunakan *non-parametrik kolmogorov-smirnow*. Dapat dikatakan normal jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal, dan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,18202787
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		,744
Asymp. Sig. (2-tailed)		,638

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah tahun, 2019.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,638 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  , maka disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji T

Uji t atau uji independent sample t test digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan rata-rata

dua sampel yang tidak berpasangan. Jika nilai signifikansi (2-tailed)  $< 0,05$ , maka terdapat perbedaan yang signifikan antara hasil karakteristik individu dan motivasi kerja, dan sebaliknya jika nilai signifikansi (2-tailed)  $> 0,05$ , maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara hasil karakteristik individu dan motivasi kerja.

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,238	3,313		3,694	,001
1 karakteristik individu	-,047	,085	-,056	-,547	,587
motivasi kerja	,694	,090	,792	7,741	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : *Data primer diolah tahun, 2019.*

Hasilnya dibandingkan dengan  $T_{tabel}$  dengan menggunakan derajat kebebasan DF (degree of freedom) yaitu DF 5%, diperoleh  $T_{tabel}$  sebesar 2,011 dimana kriteria pengujian  $T_{test}$ , ialah jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima (signifikan), jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  atau  $\alpha/2 = 0,025$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak signifikan). Dari data diatas untuk hasil variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) sebesar  $T_{hitung} - 0,547 < T_{tabel}$  2,011 maka ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,587 > 0,025$ , hal ini menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) dengan

Tabel 8. Hasil Uji F

kinerja karyawan (Y). Dan untuk hasil variabel motivasi kerja sebesar  $T_{hitung} 7,741 > T_{tabel} 2,011$  maka ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,025$ , hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y).

b. Uji F

Karena variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari 2 variabel atau regresi linier berganda, maka untuk menguji signifikansi atau koefisien regresi digunakan uji F, dan dari hasil perhitungan diperoleh seperti tertera dalam tabel

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	345,624	2	172,812	34,844	,000 <sup>b</sup>
Residual	238,062	48	4,960		
Total	583,686	50			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, karakteristik individu

Sumber : *Data primer diolah tahun, 2019.*

Berdasarkan tabel diatas diketahui  $F_{hitung} 34,844 > F_{tabel} 3,19$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis nol ditolak, berarti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik individu ( $X_1$ ) dan

motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui persentase sumbangan variabel pengaruh karakteristik individu ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja

karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 16.

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 <sup>a</sup>	,592	,575	2,227

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, karakteristik individu

Sumber : *Data primer diolah tahun, 2019.*

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,592, hal ini mengandung arti bahwa variabel karakteristik individu dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi naik turunnya variabel kinerja karyawan adalah sebesar 59,2 %.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). data tersebut dapat dilihat pada tabel 17.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,238	3,313		3,694	,001
	karakteristik individu	-,047	,085	-,056	-,547	,587
	motivasi kerja	,694	,090	,792	7,741	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : *Data primer diolah tahun, 2019.*

Untuk mengetahui besarnya pengaruh karakteristik individu (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y), menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun perhitungan yang dilakukan adalah data hasil survei yang diisi sebanyak 51 responden dan berdasarkan tabel 13 diatas dapat juga dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 12,238 - 0,047 X_1 + 0,694 X_2 + 3,313$$

Yang berarti bahwa :

1. Kinerja karyawan akan konstan sebesar 24,068 satuan jika tidak ada karakteristik individu dan motivasi.
2. Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,110 satuan

jika karakteristik individu naik sebesar 1 satuan.

3. Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,224 jika motivasi naik sebesar 1 satuan.

### Penutup

#### A. Kesimpulan

1. Hasil dari penelitian pengaruh variabel karakteristik individu (X<sub>1</sub>) sebesar  $T_{hitung} - 0,547 < T_{tabel} 2,011$  maka ini berarti H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,587 > 0,025$ , hal ini menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel karakteristik individu (X<sub>1</sub>) dengan kinerja karyawan

- (Y). Dan untuk hasil variabel motivasi kerja sebesar  $T_{hitung} 7,741 > T_{tabel} 2,011$  maka ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,025$ , hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y).
2. Hasil dari penelitian diketahui  $F_{hitung} 34,844 > F_{tabel} 3,19$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis nol ditolak, berarti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik individu ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).
  3. Dari kedua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di DPMPTSP Kabupaten Brebes, variabel yang paling dominan adalah variabel motivasi kerja

sebesar 0,694, dengan demikian hipotesis ketiga dinyatakan tidak ditolak.

#### **B. Saran**

1. Menurut teori Maslow (1996), ada lima kebutuhan dalam motivasi kerja, dan yang menurut saya kebutuhan motivasi kerja yang perlu ditingkatkan seperti kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan akan penghargaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan di DPMPTSP Kabupaten Brebes.
2. Perlu adanya peningkatan pada variabel yang mempunyai pengaruh kecil terhadap kinerja karyawan, agar kinerja karyawan dapat lebih optimal.
3. Melakukan riset yang lebih spesifik karena dari penelitian ini diketahui 3,313 % masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di DPMPTSP Kabupaten Brebes.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Augusty Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Edhi Prasetyo dan Wahyuddin. 2003. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang ; Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani T Handoko. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE.
- Henry Simamora. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BP STIE YKPN.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicku. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta ; Salemba Empat.

- Leteiner, A.R dan Leveine, IE. 1985. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, (Terjemahan Imam Sujono), Jakarta : Aksara baru.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th Edisi Indonesia*. Yogyakarta ; Penerbit ANDI
- Malayu SP Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN.
- M. Manullang. 1981. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nuzsep Almigo. 2004. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal PSYCHE. Vol. 1, No. 1, Desember 2004.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Edisi 4*, Jakarta : Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Impikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sondang P Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 1 Cetakan Ketiga*. PT Bima Aksara, Jakarta.
- Suharto dan Budi Cahyono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah*, JRBI. Voll. 1, No. 1, Januari 2005 : 13-30.
- Strauss dan Sayless. 1990. *Manajemen Personalia*, Buku ke-3 (Terjemahan Ny. Rochmulyati Hamzah), Jakarta : Sapdodadi.