



## Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karisma Rancangan Pratama Samarinda Kalimantan Timur

Messy Dwy Amanda<sup>1</sup>, Noor Ellyawati<sup>2</sup>, Sutrisno<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mulawarman

### Abstract

Received: 07 Juni 2024

Revised: 12 Juni 2024

Accepted: 20 Juni 2024

*The low number of visits to the Mulawarman Museum area reduces buying and selling activities, which can hamper local economic growth. The research aims to determine the local socio-economic potential in the Mulawarman Museum area. This type of research was carried out using descriptive research with a qualitative approach, data collection was carried out by conducting interviews with 15 business actors and 3 people in the Mulawarman Museum area. Based on the research results, it shows that there is significant economic potential in the area. Effective sales strategies, such as friendly service, discounts, and product stock additions, have been proven to be able to attract more buyers and increase revenue. Apart from that, social interaction between business actors and customers plays an important role in increasing satisfaction and building better long-term relationships, so this area has the potential for further development. Optimal utilization of social and economic potential in the Mulawarman Museum area can create a positive impact on regional development and improve the welfare of local communities.*

**Keywords:** Individual characteristics, Job characteristics, Employee performance

(\*) Corresponding Author:

**How to Cite:** Amanda, M., Ellyawat, N., & Sutrisno, S. (2024). Indonesia Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karisma Rancangan Pratama Samarinda Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(11), 779-790. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12881762>

## PENDAHULUAN

SDM (Sumber Daya Manusia) memainkan peran esensial dalam memastikan kelancaran operasi, perbaikan berkelanjutan, dan keberhasilan organisasi mana pun. Organisasi besar atau startup senantiasa berupaya meningkatkan produktivitas karyawannya karena produktivitas yang optimal merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi dan startup. Karyawan yang bekerja di suatu organisasi hendaknya diperlakukan dengan tekun dan hati-hati guna menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan. Selain itu, pengawas SDM harus memahami karakteristik kerja setiap pegawai agar dapat memotivasi dirinya secara efektif. Darsana, Sukaarnawa, and Sudarmawan (2023:21) mengemukakan bahwa terdapat karakter individu dan pekerjaan salah satu aspek yang memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Karena mengukur kinerja karyawan merupakan komponen kunci dalam mencapai tujuan perusahaan, perusahaan yang kompeten harus mampu melakukannya untuk mencapai itu. Rahman and Rahmawati (2020:70) mengemukakan beberapa faktormemengaruhi penentu kinerja karyawan, yang paling utama adalah karakteristik individu karyawan. Sifat-sifat individu sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Selain karakteristik pribadi, ada beberapa faktor lain yang berdampak pada kinerja, Efendi (2022:32) pun mengatakan Karakteristik pekerjaan juga dapat berdampak pada kinerja karyawan.



Melalui program pelatihan pendidikan yang dirancang untuk menginspirasi, memotivasi, dan meningkatkan produktivitas individu di tempat kerja, bagian keterampilan, teori, konseptual, dan perilaku individu dapat dikembangkan. (Kunanti et al., 2022:16). Dari setiap individu memiliki karakteristik individu yang berbeda dalam memberikan kontribusi yang berbeda pula terhadap kinerja bisnis. Pegawai yang berkarakter baik akan memperlancar pelaksanaan pekerjaannya untuk mencapai kinerja yang optimal dan memberikan dampak yang sangat baik bagi perusahaan. Usia, gender, tingkat pendidikan, status pernikahan dan lamanya bekerja di organisasi merupakan faktor dari karakteristik pribadi. (Robbins & Judge, 2013:30). Karakteristik pekerjaan merujuk pada aspek-aspek utama dari tugas yang diberikan kepada karyawan (Fiona & Tetra 2022:227). Individu yang dapat beradaptasi dengan perubahan karakteristik pekerjaan ini diperlukan karena adanya perbedaan karakteristik pekerjaan yang terlihat. Seorang pekerja secara khusus harus memiliki fokus untuk melakukan tugas yang ada. Kegiatan yang dilakukan menentukan jenis keahlian ini, karena setiap kegiatan membutuhkan jenis keahlian yang berbeda. Efektivitas kerja dapat dipengaruhi jika setiap karyawan memahami jenis pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka dan metode spesifik untuk mengatasinya. Kemampuan suatu perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya dan mencapai kesuksesan sangat dipengaruhi oleh kebiasaan kerja karyawan dan perusahaan dalam mencapai hasil yang diharapkan. Kerja pegawai diartikan sebagai jasa yang diberikan oleh seseorang atau kelompok yang didasarkan pada kesediaan dan kerja keras yang diberikan, sesuai dengan tujuan organisasi secara yang efisien dan efektif. (Yuniarti, 2021:17). Karyawan yang memahami karakteristik pribadi dan profesional mereka akan lebih mudah meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Perusahaan yang bergerak di bidang furniture di salah satu wilayah Samarinda, Kalimantan timur ialah PT. Karisma Rancang Pratama. Pada observasi awal tersebut, peneliti melakukan wawancara dengan pihak HRD perusahaan dan menemukan keajaiban antara lain eksekusi perwakilan yang masih kurang karena kualitas pekerjaan yang diberikan masih jauh dari standar yang ditentukan. Pekerja memiliki tingkat aktivitas yang tinggi untuk melaksanakan tugas di luar kewajiban utama mereka. Beberapa perwakilan menunggu perintah terlebih dahulu untuk melaksanakan tugasnya, tidak ada pekerja yang mengambil tugas untuk menggantikan sebagian besar tugas perwakilan yang belum datang atau tidak mampu hadir dan sangat bawahan pada rekan kerja untuk melakukan pekerjaannya serta hanya sedikit perwakilan yang membutuhkan rasa tanggung jawab. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, peneliti melihat bagaimana karakteristik individu dan pekerjaan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, sejalan dengan pernyataan Darsana, Sukaarnawa, and Sudarmawan (2023:21) bahwa karakteristik pribadi dan profesional mempengaruhi efektivitas karyawan. Hal ini menimbulkan ketertarikan para peneliti yang ingin mempelajari pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik pribadi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena indikator karakteristik individu yang peneliti gunakan mencakup usia, gender, status pernikahan, lama bekerja, dan tingkat pendidikan. Oleh karena itu, judul penelitian yang saya pilih adalah: **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karisma Rancangan Pratama Samarinda Kalimantan Timur”**

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian Karakteristik Individu**

Karakteristik individu atau biografis merupakan komponen penting dalam operasional perusahaan karena dapat digunakan untuk memprediksi kehidupan kerja seseorang, yang pada gilirannya mempengaruhi kehidupan kerja perusahaan (Ilham 2022:105). Sedangkan pendapat Eko Setyowati et al., (2021 :4) ciri-ciri individu yang menggambarkan status dirinya yang sebenarnya dan membedakannya dengan individu lain. Orang-orang dengan kepribadian berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, kolega, dan bawahannya. Sebab ciri-ciri pribadi tersebut dapat menjadi acuan seseorang ketika mengambil keputusan. Kualitas pribadi adalah sifat bawaan yang membentuk dan menentukan perilaku seseorang. Sifat pribadi seseorang memiliki banyak aspek atau dimensi yang dapat dikaitkan dengan mereka untuk membedakan mereka satu sama lain. Karakteristik individu memiliki beberapa contoh seperti masa kerja, gender, status pernikahan, tingkat pendidikan .(Robbins and Judge 2013:46).

### **2. Pengertian Karakteristik Pekerjaan**

Cara seseorang menjalankan tanggung jawabnya, termasuk otoritas, akuntabilitas, dan jenis penugasan, merupakan contoh karakteristik pekerjaan. Selain itu, aspek lain dari karakteristik pekerjaan adalah tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan mereka (Cahya & Trisninawati 2020:2). Sedangkan pendapat Suggono (2022:54) Karakteristik pekerjaan adalah aspek pekerjaan dan tugas seorang karyawan yang membentuk cara individu tersebut memandang peran spesifiknya dalam organisasi. Salah satu elemen yang dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah sifat pekerjaan itu sendiri. Tugas, jenis pekerjaan, dan tingkat kepuasan kerja merupakan beberapa atribut dari pekerjaan itu sendiri, menurut model karakteristik pekerjaan (juga dikenal sebagai model faktor pekerjaan). Karakteristik pekerjaan yang merupakan alternatif spesialisasi pekerjaan dikaitkan dengan sistem dan minat kerja karyawan (Mamik 2016:195). Karakteristik pekerjaan adalah aspek pekerjaan dan tugas individu karyawan yang membentuk bagaimana individu memersepsikan peran khususnya dalam organisasi. Dengan menggunakan indikator-indikator yang relevan dalam karakteristik pekerjaan, dapat mengidentifikasi lima dimensi utama dari pekerjaan, serta bagaimana interaksi antara dimensi-dimensi ini mempengaruhi produktivitas, motivasi, dan kepuasan karyawan. Kelima elemen ini meliputi identitas tugas, relevansi tugas, tingkat otonomi, umpan balik yang diberikan, dan keragaman keterampilan yang diperlukan. (Robbins & Judge 2013:240).

### **3. Pengertian Kinerja Karyawan**

Karena keberhasilan efektivitas organisasi bergantung pada kinerja yang tinggi, kinerja merupakan suatu hal yang selalu menjadi persoalan dalam perusahaan. Organisasi yang sukses atau produktif akan dibangun oleh sumber daya manusia yang terbaik. Istilah "prestasi kerja" dan "prestasi aktual", yang menggambarkan hasil kerja atau pencapaian aktual seseorang, adalah asal kata "kinerja". Jika sudah sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan maka dapat lihat pada kualitas yang dicapai seseorang hal ini mengacu pada kinerja.(Yogatama & Mudhawati 2020:227). Sedangkan Veizal Rivai memperjelas pengertian Kinerja adalah perilaku aktual yang ditunjukkan oleh setiap orang sehubungan dengan pencapaian mereka di tempat kerja dalam organisasi. (Nurfitriani 2022:2). Kinerja

tugas adalah keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang secara langsung mendukung inti teknis organisasi. Sebaliknya, kinerja kontekstual adalah kinerja yang berkontribusi pada lingkungan sosial dan psikologis organisasi namun tidak secara eksplisit dimasukkan dalam deskripsi pekerjaan. Sedangkan beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins dan Judge dalam Masnah( 2022:34) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, Ketepatan waktu, efektifitas, dan Kemandirian.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan teknik yang biasa disebut penelitian kuantitatif deskriptif, dimana peneliti mengukur variabel dengan bantuan instrumen penelitian dan menghasilkan data numerik sebagai alat untuk menggambarkan atau menganalisis suatu masalah. Analisis statistik biasanya dilakukan dengan perangkat lunak statistik seperti SPSS. Dalam penelitian ini menggunakan penjelasan (Explanatory Research) dengan pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang dilakukan dengan mencari pengaruh antara variabel dependen dan independen yang dianalisis secara objektif menggunakan teori-teori para ahli dan melakukan pengukuran statistik atau SPSS (Adi Sulisty Nugroho & Walda Haritanto 2022:22). Pada tempat penelitian penulis terdapat 50 karyawan tetap, oleh sebab itu penulis menggunakan sampel jenuh sebagai teknik dalam penelitian ini. Penelitian ini akan dilaksanakan setelah melakukan ujian proposal pada bulan Desember tahun 2023. Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT. Karisma Rancangan Pratama Samarinda Kalimantan Timur, Jl. Pelita 6, Kec Sambutan Kota Samarinda Prov. Kalimantan Timur. Pengambilan sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini, dan sampel dari setiap anggota populasi dipilih untuk analisis. (Asari et al. 2023:106). Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner yang akan disebarkan kepada karyawan tetap PT. Karisma Rancangan Pratama Samarinda Kalimantan Timur Kuesioner dengan 48 pertanyaan pada setiap responden. Dalam penelitian kuantitatif, hubungan antara variabel yang diteliti dan diuji dengan hipotesis yang dikembangkan sebelumnya menjadi perhatian utama.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Table 1.1 uji normalitas Tabel diatas menunjukkan hasil uji normalisasi Kolmogorov-Smirnov.

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                 |                |                         |
|----------------------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                                  |                | 50                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                   | Mean           | .0000000                |
|                                                    | Std. Deviation | 5.82410026              |
| Most Extreme Differences                           | Absolute       | .089                    |
|                                                    | Positive       | .076                    |
|                                                    | Negative       | -.089                   |
| Test Statistic                                     |                | .089                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |
| a. Test distribution is Normal.                    |                |                         |
| b. Calculated from data.                           |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |                |                         |
| d. This is a lower bound of the true significance. |                |                         |

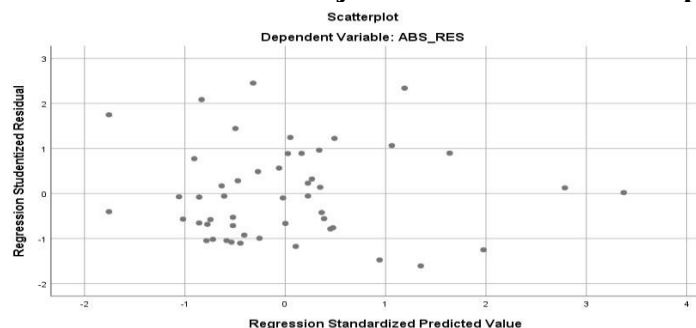
Nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari nilai  $\pm = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa penyebaran data penelitian cukup mendekati normal. Dengan kata lain analisis parametrik dapat digunakan untuk mengetahui uji t, uji F, dan koefisien determinasi dalam analisis regresi berganda.

#### b. Uji Multikorneritas Table 1.2 Uji Multikneritas

| Coefficients <sup>a</sup>               |                        |                             |            |                           |        |      |                         |       |
|-----------------------------------------|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model                                   |                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                                         |                        | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                                       | (Constant)             | 33.610                      | 24.099     |                           | -1.395 | .170 |                         |       |
|                                         | Karakteristik Individu | 1.088                       | .357       | .364                      | 3.047  | .004 | .994                    | 1.006 |
|                                         | Karakteritik Pekerjaan | .348                        | .099       | .422                      | 3.533  | .001 | .994                    | 1.006 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |                        |                             |            |                           |        |      |                         |       |

Nilai toleransinya adalah 0,994, lebih besar dari batas minimum 0,1. Nilai VIF sebesar 1,006 kurang dari batas maksimum yaitu 10. Angka tersebut berasal dari uji multikolinearitas pada tabel di atas. Tampaknya karakteristik pekerjaan dan karakteristik pribadi yang menjadi faktor independen dalam model regresi tidak bersifat multikolinear. Artinya tidak terdapat permasalahan multikolinearitas antar faktor independen dalam model regresi ini. Untuk mengetahui apakah terdapat ketidakseimbangan varians model regresi yang dilihat, maka penelitian dapat melanjutkan ke pengujian selanjutnya yaitu uji heteroskedastisitas.

#### c. Uji Heterokedastisitas Tabel 1.3 Uji heterokedasitas Scatterplot



Titik-titik scatter plot tersebar merata dan acak di sekitar angka 0 pada sumbu Y, sesuai hasil uji heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada tanda-tanda terjadinya masalah heteroskedastisitas.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda Tabel 1.4 Analisis regresi Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                         |                             |            |                           |        |
|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|
| Model                     |                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      |
|                           |                         | B                           | Std. Error | Beta                      |        |
| 1                         | (Constant)              | 33.610                      | 24.099     |                           | -1.395 |
|                           | Karakteristik Individu  | 1.088                       | .357       | .364                      | 3.047  |
|                           | Karakteristik Pekerjaan | .348                        | .099       | .422                      | 3.533  |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Rumusan dan penjelasan persamaan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut, berdasarkan hasil analisis regresi:

$$Y = 33,610 + 1,088 + 0,348 + e$$

1. Terdapat hubungan satu arah antara ciri-ciri pribadi (X1) dan ciri-ciri pekerjaan (X2), dengan keberhasilan karyawan sebagai variabel terikat. Hal ini berdasarkan nilai konstanta positif (a) sebesar 33,610. Dengan kata lain, jika bilangan sifat pribadi dan pekerjaan berbeda (X1 dan
2. Sifat kepribadian X1 mempunyai nilai regresi sebesar 1,088 yang berarti X1 dan Y yaitu kesuksesan karyawan hanya berhubungan satu arah. Artinya jika sifat individu (X1) naik satu satuan, maka output karyawan (Y) akan naik sebesar 1,088 jika semua faktor lainnya tetap.
3. Koefisien regresi sebesar 0,348 untuk variabel karakteristik pekerjaan (X2) menunjukkan adanya hubungan satu arah antara karakteristik pekerjaan dengan keberhasilan karyawan (Y). Ketika ciri-ciri pekerjaan (X2) naik satu satuan, output karyawan (Y) naik sebesar 0,348. Hal ini berlaku meskipun semua faktor lainnya tetap sama. Jelas terlihat bahwa variabel pekerjaan (X2) mempunyai pengaruh yang baik terhadap keberhasilan karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan tanda positif pada koefisiennya.

### 3. Pengujian Hipotesis

Tujuan dari pengujian hipotesis penelitian ini adalah untuk menunjukkan bagaimana kinerja karyawan di PT. Karisma Desain Pratama Samarinda, Kalimantan Timur, dipengaruhi oleh variabel individu dan variabel pekerjaan. Dua uji digunakan untuk menilai hipotesis ini: uji signifikansi simultan (F) dan uji signifikansi parsial (t), yang akan dibahas di bawah ini:

#### a. Uji Signifikan Parsial (t) Tabel 1.5 Uji t

| Coefficients <sup>a</sup> |                         |                             |            |                           |        |
|---------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|
| Model                     |                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      |
|                           |                         | B                           | Std. Error | Beta                      |        |
| 1                         | (Constant)              | 33.610                      | 24.099     |                           | -1.395 |
|                           | Karakteristik Individu  | 1.088                       | .357       | .364                      | 3.047  |
|                           | Karakteristik Pekerjaan | .348                        | .099       | .422                      | 3.533  |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- a) Pada Tabel 1.4 terlihat bahwa uji t pada faktor sifat individu menemukan tingkat signifikansi sebesar 0,004, lebih kecil dari tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Selain itu nilai t hitung proyeksi sebesar 3,047 lebih tinggi dari nilai t hitung tabel

sebesar 1,678. Temuan ini menunjukkan bahwa cara pekerja di PT Karisma Design Pratama Samarinda, Kalimantan Timur dalam melakukan pekerjaannya dipengaruhi oleh tipe orangnya (X1). Fakta bahwa efek ini ada tidaklah terlalu penting. Artinya hipotesis alternatif (Ha) benar dan hipotesis nol (H0) tidak benar.

- b) Terdapat tabel bernama Tabel 1.5 yang menunjukkan hasil uji t untuk berbagai faktor pekerjaan. Angka 0,001 lebih kecil dari nilai tertinggi yang mungkin yaitu 0,05. Angka t yang terdapat pada tabel adalah sebesar 1,678, namun nilai yang diperoleh sebesar 3,533 lebih besar dari nilai tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh besar terhadap seberapa baik pekerja dalam melakukan pekerjaannya di PT Karisma Design Pratama Samarinda Kalimantan Timur. Efek-efek ini sebagian besar baik. Artinya hipotesis alternatif (Ha) benar dan hipotesis nol (H0) tidak benar.

#### b. Uji Signifikan Simultan (F) Tabel 1.6 Uji F

| ANOVA <sup>a</sup>                                                        |            |                |    |             |        |                   |
|---------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model                                                                     |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                                                                         | Regression | 836.333        | 2  | 418.166     | 11.825 | .000 <sup>b</sup> |
|                                                                           | Residual   | 1662.087       | 47 | 35.364      |        |                   |
|                                                                           | Total      | 2498.420       | 49 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan                                   |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Karakteritik Pekerjaan, Karakteristik Individu |            |                |    |             |        |                   |

Uji signifikansi simultan (F) menemukan bahwa tingkat signifikansi adalah 0,000, lebih kecil dari nilai yang ditetapkan yaitu  $\alpha = 0,05$ . Selain itu, nilai F yang terdapat pada tabel sebesar 3,19 lebih kecil dari nilai F yang diperoleh sebesar 11,825. Temuan ini sesuai dengan teori bahwa variabel individu dan pekerjaan mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di PT Karisma Design Pratama Samarinda Kalimantan Timur. Akibatnya hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.

#### 4. Uji Determinasi $R^2$ Tabel 1.7 Uji Determinasi $R^2$

| Model Summary <sup>b</sup>                                                 |                   |          |                   |                            |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                                          | .579 <sup>a</sup> | .335     | .306              | 5.94673                    |
| a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan                                    |                   |          |                   |                            |

Nilai R-squared sebesar 0,335 menunjukkan bahwa X1 dan dalam penelitian ini merupakan faktor independen.

## PEMBAHASAAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa :

### 1. Pengaruh Karakteristik Individu (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karisma Rancangan Pratama Samarinda Kalimantan Timur

Nilai t tabel sebesar 1,678 tidak sama dengan nilai t ekspektasi yang sebesar 3,047. Hasil sebesar 0,004 lebih kecil dari besaran 0,05 yang diperlukan untuk

signifikansi pada uji t karakteristik individu (X1). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa ciri-ciri individu berperan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karisma Pratama Samarinda Kalimantan Timur, baik secara moderat maupun signifikan. Penelitian Fathur Rahman (2020), dari penelitian yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai salah satu elemen yang mempengaruhi produktivitas kerja mereka, juga mendukung kesimpulan ini. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Arief Subyantoro et al., (2021:11) yang menyatakan bahwa Kualitas individu memainkan peran besar dalam kinerja karena kinerja yang lebih kuat berkorelasi dengan peningkatan kapasitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sikap mereka yang lebih optimis terhadap pekerjaan tersebut, dan peningkatan minat mereka terhadap pekerjaan tersebut.

Sedangkan, Rahmawati et al., (2020:04) Karakteristik pribadi atau karakteristik individu dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena faktor karakteristik pribadi berkaitan dengan perilaku seseorang, seperti sikap, kepribadian, kemampuan, dan karakteristik biologis seseorang yang mencerminkan kematangan karyawan di perusahaan. Karakteristik pribadi adalah bagian mendasar dari perilaku di tempat kerja. Dalam dunia kerja, karakteristik pribadi yang berbeda-beda dimiliki oleh setiap karyawan, Sehingga kepuasan seseorang terhadap orang lain dapat berbeda-beda, meskipun tempat kerjanya sama. Karakteristik pribadi setiap pegawai tidaklah sama, sehingga perusahaan dalam memimpin, memantapkan, mengembangkan karir dan meningkatkan kinerja pegawai dapat memperhatikan karakteristik pribadi setiap pegawai.

## **2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karisma Rancangan Pratama Samarinda Kalimantan Timur**

Variabel jenis pekerjaan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari besaran signifikansi yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu  $\alpha = 0,05$ . Nilai t proyeksi sebesar 3,533 juga lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t pada tabel yang sama yaitu sebesar 1,678. Hasil ini mendukung gagasan bahwa ciri-ciri pekerjaan (X2) pada PT Karisma Design Pratama Samarinda Kalimantan Timur mempunyai pengaruh yang besar dan positif terhadap seberapa baik karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hipotesis nol ( $H_0$ ) dibuang, dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain (Fatma, 2019) yang mengatakan sifat pekerjaan mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya di CV Percetakan Fajar Mojokerto. Dari hasil penelitian tersebut dikatakan dapat berpengaruh hal ini sesuai dengan pendapat Ahmad Tantowi et al., (2018:13) Karena pekerjaan yang baik melibatkan banyak tanggung jawab dan berbagai tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan, hal ini akan mempengaruhi kinerja mereka. Kualitas pekerjaan ini umumnya meningkatkan kebahagiaan intrinsik di antara karyawan, yang meningkatkan tingkat motivasi di tempat kerja. Robbins & Judge, (2013:20) berpendapat bahwa Karakteristik pekerjaan sebagaimana diidentifikasi oleh model pengayaan pekerjaan, yang menekankan pada elemen-elemen kunci seperti variasi keterampilan, identitas pekerjaan, otonomi, dan umpan balik, merupakan faktor-faktor yang dianggap berdampak pada komitmen organisasi. Untuk meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, model ini menguraikan elemen-elemen yang memperkaya lingkungan kerja.



### **3. Pengaruh Karakteristik Individu (X 1) dan Karakteristik Pekerjaan (X 2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karisma Rancangan Pratama Samarinda Kalimantan Timur**

Dengan kinerja yang baik, seseorang dapat mencapai hasil yang berkualitas tinggi dan kuantitas yang tinggi dari pekerjaannya. Baik sifat pribadi karyawan maupun tuntutan pekerjaan mereka sering kali memengaruhi kinerja yang optimal. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kinerja seorang karyawan baik ketika mereka, atau sekelompok dari mereka, melakukan pekerjaan yang memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Orang-orang yang bekerja di PT Karisma Draft Pratama Samarinda, Kalimantan Timur, sukses karena siapa mereka dan pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam hal ini nilai F hitung sebesar 11,825 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,19 merupakan buktinya. Karena tingkat signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, maka uji signifikansi secara simultan (F) menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Tabel 4.12 menunjukkan hasil uji determinasi  $R^2$  yang mendukung temuan penelitian. Artinya variabel X1 dan X2 mempunyai pengaruh sebesar 33,5% terhadap variabel Y yang ditunjukkan dengan angka  $R^2$  sebesar 0,335.

Terakhir, 66,5% terakhir dipengaruhi oleh hal-hal yang tidak saya perhatikan dalam penelitian saya. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian lain (Ikhsan, 2018)018, yang menemukan bahwa sifat pribadi dan sifat pekerjaan yang diterima pekerja Politeknik Kota Baru berpengaruh terhadap seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya. Kemudian Darsana (2023:21) mengatakan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik individu serta aspek-aspek pekerjaan yang terkait.

Hal ini sejalan dengan pendapat Darsana et al., (2023:21) mengatakan bahwa kinerja karyawan itu dipengaruhi oleh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan. Sedangkan pendapat Ferdy et al., (2023:34) Selain karakteristik individu, kinerja juga dipengaruhi oleh deksripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal pekerjaan yang merupakan salah satu dari karakteristik pekerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persyaratan pekerjaan dan sifat-sifat seseorang mempengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya. Ketika semakin banyak orang belajar tentang bagaimana karakteristik individu, organisasi, dan pekerjaan mempengaruhi keberhasilan karyawan dalam suatu organisasi, pandangan ini menjadi lebih kuat Melky, (2022:21). Kualitas pribadi mencakup bakat, keahlian, kemampuan, dorongan, dan standar. Produktivitas dan perilaku di tempat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepribadian, usia, jenis kelamin, pendidikan, asal etnis, tingkat sosial ekonomi, dan pengalaman. Sementara itu, umpan balik, identifikasi tugas, otonomi, dan keragaman keterampilan merupakan ciri khas suatu profesi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **a. Kesimpulan**

Banyak temuan yang dapat diambil dari penelitian yang mengamati bagaimana faktor pribadi dan pekerjaan mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya, seperti

- 1) Kemungkinan besar nilai  $t$  hitung sebesar 3,047 lebih besar dibandingkan nilai  $t$  tabel sebesar 1,678 karena tingkat signifikansi 0,004 lebih kecil dari tingkat 0,05. Semua ini sesuai dengan apa yang ditunjukkan oleh uji  $t$  faktor fitur individual. Data ini menunjukkan bahwa keberhasilan karyawan di PT. Kharisma Desain Pratama Samarinda Kalimantan Timur banyak bergantung pada ciri khasnya masing-masing. Tidak ada bukti yang mendukung hipotesis nol ( $H_0$ ). Namun, terdapat bukti yang mendukung hipotesis alternatif ( $H_a$ ), yang mengatakan bahwa faktor pribadi seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan mempengaruhi seberapa baik pekerja melakukan pekerjaannya.
- 2) Nilai  $t$  hitung yang didapat sebesar 3,533 lebih besar dari nilai  $t$  hitung yang terdapat pada tabel yaitu sebesar 1,678. Hal ini berdasarkan temuan uji  $t$  terhadap faktor-faktor yang digunakan untuk menggambarkan pekerjaan. Terdapat perbedaan yang signifikan antara 0,001 dan 0,05 yang berarti sifat pekerjaan berpengaruh besar terhadap seberapa baik orang di PT Karisma Design Pratama Samarinda Kalimantan Timur dalam melakukan pekerjaannya. Terdapat bukti yang mendukung hipotesis alternatif ( $H_a$ ), yang mengatakan bahwa hal-hal di tempat kerja mempunyai pengaruh langsung dan penting terhadap seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Penelitian tersebut tidak mendukung hipotesis nol ( $H_0$ ).
- 3) Uji signifikansi simultan ( $F$ ) memberikan skor signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari standar signifikansi 0,05. Selain itu nilai  $F$  hitung yang diperoleh sebesar 11,825 lebih tinggi dibandingkan nilai  $F$  prediksi pada tabel yaitu sebesar 3,19. Dari angka-angka tersebut dapat dikatakan bahwa pekerjaan dan ciri-ciri pribadi orang-orang yang bekerja di PT. Kharisma Desain Pratama Samarinda Kalimantan Timur berpengaruh besar terhadap seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya. Jadi hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Jika selisih  $X_1$  dan  $X_2$  dijumlahkan maka diperoleh selisih sebesar 33,5% pada variabel terikat  $Y$ . 66,5% sisanya dipengaruhi oleh hal-hal yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### **b. Saran**

Saran yang diberikan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik individu di PT. Karisma Rancangan Pratama Samarinda, Kalimantan Timur,

Variabel karakteristik individu, yang mencakup umur, masa kerja, tingkat pendidikan, gender dan status pernikahan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari karakteristik tersebut, lama masa kerja terbukti memiliki pengaruh terendah namun mampu meningkatkan keterampilan karyawan secara signifikan. Manajemen yang efektif di perusahaan ini memperhatikan setiap masa kerja karyawan dengan memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan mereka.

2. Karakteristik pekerjaan dalam perusahaan PT. Karisma Rancangan Pratama Samarinda

Kalimantan Timur memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam karakteristik pekerjaan terdapat indikator kragaman kterampilam, identitas tugas, otonomi, umpan balik. Namun Berdasarkan rata-rata nilai terendah adalah

otonomi dalam memberikan pendapat dalam perusahaan, sebaiknya dalam sebuah perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan agar memberikan pendapat dalam bekerja.

3. Perusahaan perlu memberikan lebih banyak bantuan kepada para pekerjanya agar mereka dapat mencapai potensi maksimalnya.
4. Orang yang mempelajari topik ini di masa depan harus melihat apakah ada hal lain yang dapat membantu karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ading Rahman Sukmara. (2023). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan* (CMN (ed.); Pertama). Cipta Media Nusantara.  
<https://books.google.co.id/books?id=uTfLEAAQBAJ>
- Adi Sulisty Nugroho & Walda Haritanto. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Marcell (ed.); Pertama). CV ANDI OFFSET.
- Ananda & Sumahryono. (2018). *SDM Dalam Organisasi* (Pertama). CV BUDI UTAMA.
- Antaiwan Bowo Pranogyo, & Hamidah, T. S. (2021). *Kinerja Karyawan : Teori Pengukuran dan Implikasi* (Pertama). Feniks Muda Sejahtera.  
<https://books.google.co.id/books?id=tpZrEAAQBAJ>
- Asari, Anam, Litamahuputty, Dewadi, Prihastuty, Syukrilla, O. (2023). *PENGANTAR STATISTIKA* (Ani Sari (ed.)). Mafy Media Literasi Indonesia.  
<https://books.google.co.id/books?id=3ufGEAAQBAJ>
- Cahya Yunzilla & Trisninawati. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Universitas Bima Darma*, 6(1), 37–48.
- Darsana, Sukaarnawa, & Sudarmawan. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Mafy Media Literasi Indonesia.  
<https://books.google.co.id/books?id=febAEAAQBAJ>
- Dr. Ferdy Leuhery, S. K. M. M., Hendriyeta Nahumury, S. E., & Febriani, S. N. (2023). *Meningkatkan Kinerja Dosen Melalui Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi*. Deepublish.  
<https://books.google.co.id/books?id=E8nDEAAQBAJ>
- Dr. H. Ahmad Tantowi, M. S. M. P., Dr. Muammar, M. A. M. P., & Dr. H. Zaenudin, M. A. (2018). *Performance guru , kompetensi , motivasi dan budaya kerja*. UD. EkSySTIKa Press.  
<https://books.google.co.id/books?id=cgm4EAAQBAJ>
- Dr. Melky Malingkas, S. S. M. E. (2022). *SERVANT LEADER Integritas Kinerja Kepala sekolah*. CV. AZKA PUSTAKA.  
<https://books.google.co.id/books?id=V-t9EAAQBAJ>
- Dyah Eko Setyowati, & Sri Kartika Sari, Y. A. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Dhiky Wandana (ed.); pertama). Jakad Media Publishing.
- EFENDI S. (2022). *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Tinggi*. Samudra Biru.  
<https://books.google.co.id/books?id=O8l8EAAQBAJ>
- Fiona Citrayani, Tetra Hidayati, S. Z. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Indonesia Vol. 7, No. 1, Januari 202*, 7(1), 227.

- Ilham, N. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ahmad Abdullah Rosyid (ed.); Pertama). Cipta Media Nusantara. <https://books.google.co.id/books?id=ihRyEAAAQBAJ>
- Kunanti, W. S. N., Wulandari, W., & Hermawati, A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kompetensi Karyawan (Studi pada Karyawan Departemen Liquid PT Indolakto di Purwosari). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(1), 15–26.
- Mamik. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sri Herlina (ed.)). Zifatama Jawara. [https://books.google.co.id/books?id=RP%5C\\_ADwAAQBAJ](https://books.google.co.id/books?id=RP%5C_ADwAAQBAJ)
- Prof. Dr. Arief Subyantoro, M. S., Dr. Khoirul Hikmah, S. E. M. S., & Rifqi Syarif Nasrulloh, S. E. M. M. (2021). *Peran Pengetahuan Lokal Petani Terhadap Kinerja*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=aedBEAAAQBAJ>
- Rahman, F., & Rahmawati, E. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu , Karakteristik Pekerjaan , Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak ( Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin )*. 9(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (Sally Yagan (ed.); 15 ed.). Sr. Media Project Manager.
- Suggono Kasnu. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Kajian Anteseden Kinerja pada Kualitas Pelayanan Publik* (Hasaan (ed.); Pertama). CV Literasi Nusantara Abadi. <https://books.google.co.id/books?id=5-18EAAAQBAJ>
- Yogatama, A. N., & Mudhawati, W. A. (2020). JMK ( Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan ) Efektif? ( Studi Pada Driver Perusahaan Batu Bara Job Site Bengalon ). *JMK(Jurnak Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(4), 40–51.
- Yuniarti, R. (2021). Konsep Kinerja Karyawan. In Elan Jelani (Ed.), *Kinerja Karyawan*. CV. Widina Media Utama. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/344742-kinerjakaryawan-tinjauan-teori-dan-prak-7d18f7a9.pdf>
- Fatma, D. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karkteristik Organisasi Pada KInerja Karyawan CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Manajemen*.
- Ikhsan, D. (2018). Pengaruh Karakteristik pekerjaan dan karakteristik Individu terhadap KInerja pegawai Kontrak Po.