

# **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI POLRESTA PALEMBANG**

**Destia Aktarina \*)**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Palembang. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh signifikan karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap motivasi, adakah pengaruh signifikan karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Palembang serta faktor apakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja anggota Polri di Polresta Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap motivasi, mengetahui pengaruh signifikan karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Palembang serta untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja anggota Polri di Polresta Palembang.

Teori yang digunakan adalah manajemen kinerja dan perilaku keorganisasian. Teknik pengumpulan data dengan daftar pertanyaan yang disebar sebanyak 265 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuisioner dengan satuan pengukuran skala ordinal.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap motivasi, ada pengaruh signifikan karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Palembang serta faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja anggota Polri di Polresta Palembang adalah karakteristik individu.

**Kata Kunci** : Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Tujuan perusahaan dapat dicapai melalui berbagai kegiatan dengan mengerahkan semua sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuannya. Tujuan yang diharapkan itu merupakan titik awal perencanaan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh pihak pegawai maupun pihak perusahaan. Pegawai dan perusahaan tentu memiliki karakteristik tersendiri. Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi pegawai yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik lingkungan kerja (Sumarsono, 2004: 227).

Karakteristik individu, terdiri dari minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang seseorang peroleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Karakteristik lingkungan kerja adalah faktor-faktor, dalam lingkungan kerja seseorang. Karena motivasi erat hubungannya dengan kinerja. Suatu motivasi tertentu dari karyawan yang dipengaruhi oleh ketiga karakter tersebut diduga akan mempengaruhi kinerja tertentu pula dari karyawan tersebut.

Kepolisian RI sebagai salah satu institusi di Indonesia pada era

---

\*) Dosen Tetap STIE Mulia Darma Pratama Palembang

reformasi ini dituntut memberikan pelayanan yang baik bagi penggunanya atau masyarakat. Suatu tantangan bagi instansi tersebut untuk dapat mewujudkan strategi tersebut. Seiring dengan berkembangnya tuntutan masyarakat tersebut maka seluruh aparat atau anggotanya, diharapkan untuk terus meningkatkan profesionalisme baik pada pengembangan kegiatannya, manajemen intern, maupun sumberdaya manusia. Berdasarkan kenyataan yang ada masih banyak kekurangan pada anggotanya sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat masih belum memberikan kepuasan kepada masyarakat sebagai pengguna jasa hal tersebut dapat terlihat dari tingkat pidana yang ada di wilayah kota Palembang terus mengalami kenaikan.

Pada tahun 2012, jumlah tindak pidana yang terjadi di wilayah hukum Kepolisian Resort Kota (Polresta) Palembang adalah 8.086 kasus dengan penyelesaian sebanyak 3.488 kasus, sedangkan pada tahun 2013 jumlah tindak pidana sebesar 8.757 kasus dengan penyelesaian sebanyak 3.631 kasus, jumlah tidak pidana pada tahun 2013 mengalami kenaikan sebesar 671 kasus atau 8,2 % bila dibandingkan dengan tindak pidana pada tahun 2012, hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap situasi kamtibmas yang berdampak bagi laju pembangunan dan investasi di wilayah kota Palembang.

Salah satu tolak ukur keberhasilan Polresta Palembang dalam menjalankan tugas Pokoknya bagaimana jajaran

Polresta Palembang mampu mengelola dan memelihara situasi kamtibmas dari ancaman gangguan kejahatan seperti diuraikan tersebut diatas sebagaimana undang-undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia pasal 13 tentang Tugas Pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia berbunyi :

1. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat.
2. Menegakkan Hukum; dan
3. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Polresta Palembang sebagai penanggung jawab utama pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat pembenan fungsi Kepolisian harus melakukan berbagai upaya Kepolisian dengan mengedepankan fungsi operasional untuk mengelola situasi kamtibmas dengan strategi pendekatan Preemptif.

Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya.

Karakteristik individu pada anggota Polri yang ada di Polresta Palembang diantaranya adalah masih banyak anggota yang kurang semangat dalam menjalankan tugasnya, hal ini disebabkan karena peran mereka sebagai anggota Polri tidak sesuai dengan minat yang ada dalam diri mereka sendiri. Pekerjaan mereka sebagai anggota Polri tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka tempuh, serta masih banyaknya anggota Polri yang

memiliki kepribadian yang tidak realistis.

Karakteristik pekerjaan adalah atribut dari tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan baik bagi karyawan maupun atasannya. Karakteristik pekerjaan yang ada pada anggota Polri di Polresta Palembang yaitu penempatan posisi yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing anggota Polri, kurangnya pemahaman dari anggota Polri tentang prosedur kerja yang perlu dilakukan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas serta belum adanya umpan balik dari atasan yang diberikan kepada anggota Polri yang telah melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan keinginan atasan.

Karakteristik lingkungan kerja adalah faktor yang ada dalam lingkungan kerja seseorang sebagai karyawan. Karakteristik lingkungan kerja yang ada di Polresta Palembang yaitu keadaan ruang kerja yang kurang nyaman karena sering ada suara-suara bising yang mengganggu konsentrasi kerja, keadaan lingkungan kerja yang kurang aman serta hubungan yang kurang harmonis antar rekan sekerja.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Keadaan yang ada di Polresta Palembang yang menyebabkan menurunnya motivasi dari anggota Polri yaitu masih kurangnya pengakuan dari atasan atas keberhasilan dari anggota Polri yang telah menjalankan tugasnya dengan baik sehingga tidak ada yang

memotivasi mereka untuk meningkatkan prestasi, minat dari anggota Polri terhadap pekerjaan yang mereka jalani sekarang masih kurang sehingga sulit menumbuhkan motivasi dalam diri mereka sendiri serta kurangnya rasa tanggung jawab dari anggota Polri terhadap pekerjaan mereka.

Dari ketiga karakteristik tersebut dapat dilihat motivasi kerja dari seorang pegawai dan dampaknya terhadap kinerja. Dimana kinerja merupakan suatu tingkat sejauh mana masing-masing karyawan memiliki kemampuan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kinerja anggota Polri yang terlihat di Polresta Palembang adalah belum tercapainya tujuan yang sesuai dengan harapan yang telah ditentukan atau direncanakan Polresta Palembang, belum adanya standar kerja yang dijadikan sebagai ukuran dalam mencapai keberhasilan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan Polresta Palembang. Masih kurangnya alat dan sarana yang diperlukan sebagai faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada identifikasi masalah, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah signifikansi karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap motivasi anggota Polri di Polresta Palembang.
2. Adakah signifikansi karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja

anggota Polri di Polresta Palembang.

3. Faktor apakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja anggota Polri di Polresta Palembang.

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui signifikansi karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap motivasi anggota Polri di Polresta Palembang.
2. Untuk mengetahui signifikansi karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Palembang.
3. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja anggota Polri di Polresta Palembang.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **A. Karakteristik Individu**

Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki seseorang karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja didalam organisasinya.

Menurut Mathis (2004:64) ada empat karakteristik individu bagaimana orang-orang membuat kebutuhan pilihan karier:

1. Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
2. Jati diri, karir merupakan perpanjangan jati diri seseorang

juga hal yang membentuk jati diri.

3. Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan (sebagai contoh karyawan bersifat realistis, menyenangkan dan artistik), dan kebutuhan individual, latihan kekuasaan dan kebutuhan prestis.
4. Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan, pekerjaan orang tua karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

### **B. Karakteristik Pekerjaan**

Pengertian karakteristik pekerjaan menurut Gunastri (2009: 14) adalah sebagai berikut: merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan.

Panudju (2003: 7), menyebutkan bahwa setiap pekerjaan memiliki lima karakteristik, yaitu:

1. Otonomi, yaitu kebebasan untuk mengendalikan sendiri pelaksanaan tugasnya berdasarkan uraian dan spesifikasi pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dengan indikator kebebasan dalam merencanakan pekerjaan dan kebebasan dalam melaksanakan tugas.
2. Variasi pekerjaan, yaitu keterampilan/metode/cara yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, keterampilan dan variasi tugas.

3. Identitas tugas, yaitu aktivitas yang dilakukan karyawan dalam merencanakan dan melaksanakan tugas, dengan indikator tingkat pemahaman prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja. Signifikansi tugas, yaitu pentingnya pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan indikator dampak pekerjaan terhadap karyawan lain dalam satu departemen dan lain departemen.
4. Umpan balik, yaitu informasi atau tanggapan mengenai hasil pelaksanaan kerja karyawan, dengan indikator penerima informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai dan penerimaan informasi tentang kesesuaian pelaksanaan kerja dengan keinginan atas.

### C. Karakteristik Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut Musanef (2000: 29) Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana menyenangkan, memberikan rasa ketenangan, keindahan, nuansa hiburan, penyegaran dan hal-hal lain yang memberikan nilai tersendiri bagi pegawai. Disisi lain lingkungan kerja dapat dilihat dari keharmonisan kerja, bentuk fisik ruang kerja dan lain-lain sebagainya yang intinya bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan interior ruang kerja

yang tersedia, keharmonisan diantara sejawat, didukung oleh ketersediaan alat dan perlengkapan, adanya rasa ketenangan dan jaminan keamanan dalam menjalankan tugas.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan.
2. Suhu udara.
3. Suara bising.
4. Penggunaan warna.
5. Ruang gerak yang diperlukan.
6. Keamanan kerja.
7. Hubungan karyawan.

### D. Motivasi

Menurut Wibowo (2010:379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Menurut Wibowo (2010: 381) yang menjadi indikator dalam motivasi adalah:

1. Prestasi (*Achievement*)
2. Pengakuan (*Recognition*)
3. Minat pada pekerjaan (*Job interest*)
4. Tanggung jawab (*Responsibility*)
5. Kemajuan (*Advancement*)

### E. Kinerja

Kinerja menurut Achmad Amins (2012: 47) diartikan sebagai ekspresi potensi berupa perilaku atau cara seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas sehingga menghasilkan suatu produk yang merupakan

wujud dari semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2010:102) yang menjadi indikator kinerja adalah:

1. Tujuan, tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar, standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
3. Umpan balik, umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
4. Alat atau sarana, alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif, motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

### III. METODE PENELITIAN

#### A. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2012: 80). Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh anggota Polri yang bertugas di Polresta Palembang sebanyak 784 personil. Penetapan populasi didasarkan pada jumlah personil Polresta Palembang yang bertugas di bidang operasional masing-masing, yaitu fungsi reskim, intelkam, sabhara, lantas, binmas dan narkobah.

Selanjutnya barulah dapat ditetapkan apakah mungkin untuk meneliti seluruh elemen populasi atau perlu mengambil sebagian dari populasi saja, yang disebut dengan sampel (Istijanto,2005:109). Besarnya sampel yang akan dijadikan penelitian dapat dicari dengan cara:

$$n = \frac{N \cdot \bar{P} (1 - \bar{P})}{(N - 1)D + \bar{P} (1 - \bar{P})} \quad D = \frac{B^2}{4}$$

Keterangan :

$\bar{P}$  = Proporsi sampel

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

D = Tingkat kesalahan

B = Derajat kesalahan (*bound of error*)

Besarnya sampel untuk menaksir rata-rata populasi dapat dicari dengan ditetapkannya derajat kesalahan sebesar 0,05. Dalam penelitian ini belum mengetahui besarnya  $\bar{P}$ , karena belum ada penelitian yang mendahuluinya, maka  $\bar{P}$  ditetapkan sebesar 0,5. Berdasarkan rumus tersebut, dapat dihitung sampel yang akan ditarik dari total populasi 784 anggota Polri adalah:

$$D = \frac{0,05^2}{4} = 0,000625$$

$$n = \frac{784 \cdot 0,5 (1 - 0,5)}{(784 - 1)0,000625 + 0,5 (1 - 0,5)} = 265,08$$

Jadi jumlah sampel adalah sebesar 265 sampel responden.

**Tabel 1**  
**Perhitungan Jumlah Sampel**

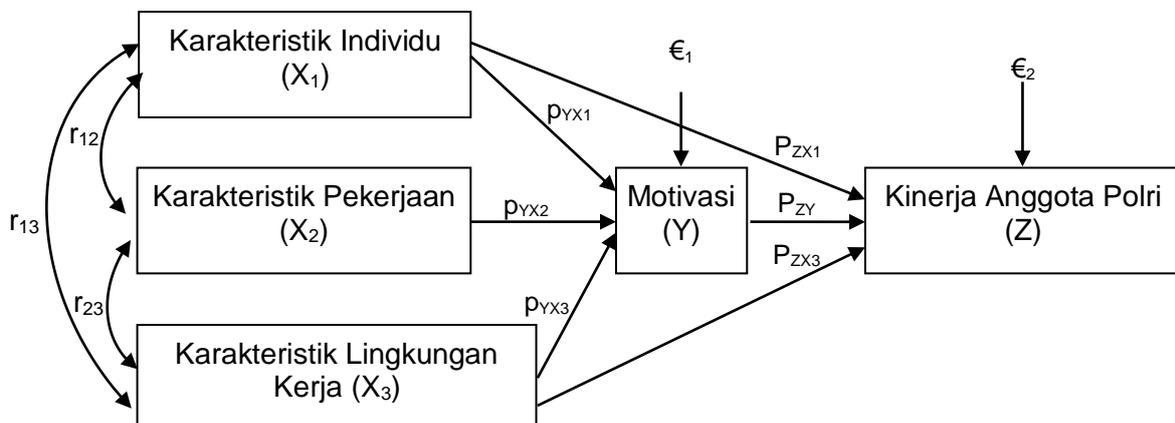
No	Fungsi Operasional	Populasi	Perhitungan	Sampel
1	Reskrim	107	$\frac{107}{784} \times 265$	36
2	Intelkam	98	$\frac{98}{784} \times 265$	33
3	Sabhara	254	$\frac{254}{784} \times 265$	86
4	Lantas	183	$\frac{183}{784} \times 265$	62
5	Binmas	64	$\frac{64}{784} \times 265$	22
6	Narkobah	78	$\frac{78}{784} \times 265$	26
<b>Jumlah</b>		<b>784</b>		<b>265</b>

Sumber: Polresta Palembang tahun 2014

**B. Defenisi Operasional**

1. Karakteristik Individu adalah Ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki anggota Polri yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan anggota yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja di dalam Polresta Palembang.
2. Karakteristik Pekerjaan Pegawai adalah Atribut dari tugas yang meliputi dasarnya tanggung jawab, variasi tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan baik bagi anggota Polri maupun atasannya.
3. Karakteristik Lingkungan Kerja adalah Faktor yang ada dalam lingkungan kerja seseorang sebagai anggota Polri di Polresta Palembang.
4. Motivasi Pegawai adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku anggota Polri pada pencapaian tujuan.
5. Kinerja Pegawai adalah suatu tingkat sejauh mana masing-masing anggota Polri memiliki kemampuan menyelesaikan tugas pekerjaannya.

**C. Kerangka Pemikiran**



#### D. Hipotesis Penelitian

Dari kerangka pemikiran di atas, hipotesis penelitian yang dapat diturunkan adalah:

1. Ada signifikansi karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap motivasi anggota Polri di Polresta Palembang.
2. Ada signifikansi karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Palembang.
3. Faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja anggota Polri di Polresta Palembang adalah karakteristik individu.

#### E. Metode Analisis

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dalam penelitian kuantitatif akan selalu menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian adalah alat yang dapat digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial, secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Bagi suatu penelitian, data mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting, data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat membuktikan hipotesis. Data dalam suatu penelitian dapat dikumpulkan dengan instrumen. Instrumen yang dipakai dalam mengumpulkan data haruslah memenuhi dua persyaratan penting, yaitu validitas dan reliabilitas.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Permodelan persamaan structural (*Structural Equation Modeling*). Analisis SEM pada dasarnya untuk memperoleh suatu model structural, yang dapat digunakan untuk melihat besar kecilnya pengaruh, baik langsung, tak langsung maupun pengaruh total variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Dalam penelitian ini persamaan structural adalah sebagai berikut:

$Y = F(X_1; X_2; X_3)$  dan  $Z = F(X_1; X_3; Y)$ , dimana persamaan tersebut menjelaskan hubungan kausal yaitu variabel eksogen  $X_1; X_2$  dan  $X_3$  terhadap variabel endogen  $Y$  dan  $Z$ .

Maka diagram jalur untuk model structuralnya adalah sebagai berikut:

Model Struktural

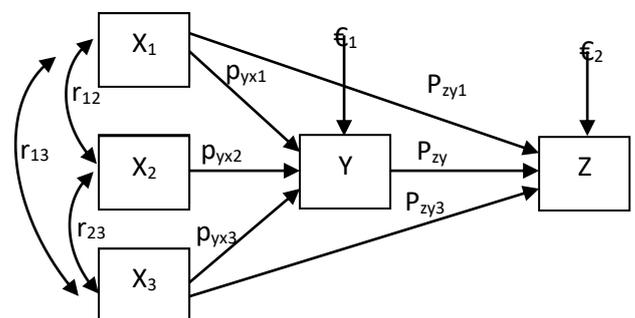


Diagram jalur hubungan kausal  $X_1, X_2, X_3$  dan  $Y$  ke  $Z$

Persamaan structural untuk diagram jalur yaitu:

$$Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_{yx3}X_3 + \epsilon_1$$

$$Z = \rho_{zx1}X_1 + \rho_{zx3}X_3 + \rho_{zy}Y + \epsilon_2$$

Sub Struktur 1

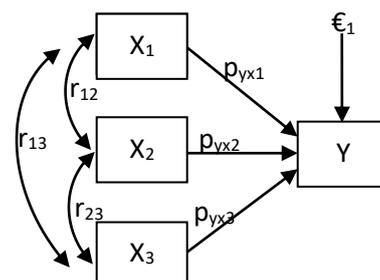


Diagram jalur hubungan kausal  $X_1, X_2, X_3$  ke  $Y$   
 Persamaan structural untuk diagram jalur yaitu:

$$Y = \rho_{yx1}X_1 + \rho_{yx2}X_2 + \rho_{yx3}X_3 + \epsilon_1$$

Sub Struktur 2

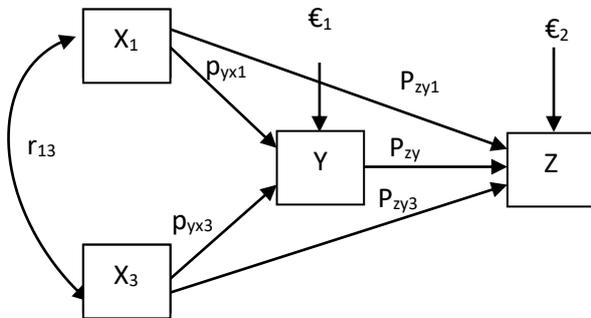


Diagram jalur hubungan kausal  $X_1, X_3$  dan  $Y$  ke  $Z$   
 Persamaan structural untuk diagram jalur yaitu:

$$Z = \rho_{zx1}X_1 + \rho_{zx3}X_3 + \rho_{zy}Y + \epsilon_2$$

**A. Hasil Path Analysis (Analisis Jalur)**

Berdasarkan hasil perhitungan analisi jalur struktur tersebut, maka memberikan informasi secara objektif sebagai berikut:

1. Hasil Struktur-1

- a. Pengaruh karakteristik individu ( $X_1$ ) yang secara langsung mempengaruhi motivasi ( $Y$ ) sebesar  $0,873^2 = 0,762$  atau 76,2%
- b. Pengaruh karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) yang secara langsung mempengaruhi motivasi ( $Y$ ) sebesar  $0,064^2 = 0,004$  atau 0,4 %.
- c. Pengaruh karakteristik lingkungan kerja ( $X_3$ ) yang secara langsung mempengaruhi motivasi ( $Y$ ) sebesar  $0,064^2 = 0,004$  atau 0,4 %.
- d. Pengaruh karakteristik individu ( $X_1$ ), pekerjaan ( $X_2$ )

dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara simultan yang langsung mempengaruhi motivasi ( $Y$ ) sebesar  $R^2_{square} = 0,822 = 82,2\%$ , sisanya sebesar  $0,178 = 17,8\%$  dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.

2. Hasil struktur-2

- a. Pengaruh langsung dan tidak langsung (melalui  $Y$ ) dan pengaruh total tentang pengaruh karakteristik individu ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan motivasi ( $Y$ ) terhadap kinerja ( $Z$ ) diuraikan sebagai berikut:

1) Pengaruh langsung variabel  $X_1$  terhadap  $Z = 0,567$

Pengaruh tidak langsung variabel  $X_1$  terhadap  $Z$  melalui  $Y =$

$$0,567 + (0,873 \times 0,161) = 0,567 + 0,141 = 0,708$$

Pengaruh total  $X_1$  terhadap  $Z = 0,708$

2) Pengaruh langsung variabel  $X_3$  terhadap  $Z = 0,113$

Pengaruh tidak langsung variabel  $X_3$  terhadap  $Z$  melalui  $Y =$

$$0,113 + (0,064 \times 0,161) = 0,113 + 0,010 = 0,123$$

Pengaruh total  $X_3$  terhadap  $Z = 0,123$

- b. Pengaruh karakteristik individu ( $X_1$ ) yang secara langsung mempengaruhi kinerja ( $Z$ ) sebesar  $0,567^2 = 0,321 = 32,1\%$

- c. Pengaruh karakteristik lingkungan kerja ( $X_3$ ) yang secara langsung mempengaruhi kinerja ( $Z$ ) sebesar  $0,113^2 = 0,013 = 1,3\%$

- d. Pengaruh motivasi (Y) yang secara langsung mempengaruhi kinerja (Z) sebesar  $0,161^2 = 0,026 = 2,6\%$
- e. Pengaruh karakteristik individu ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan motivasi (Y) secara simultan yang langsung mempengaruhi kinerja (Z) sebesar  $R^2_{\text{square}} = 0,507 = 50,7\%$ . Sisanya sebesar  $0,493 = 49,3\%$  dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan Struktur-1

### 1. Signifikansi karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap motivasi anggota Polri di Polresta Palembang

#### a. Signifikansi Karakteristik Individu terhadap Motivasi

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh karakteristik individu terhadap motivasi. Artinya motivasi dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu, dimana besarnya karakteristik individu yang mempengaruhi motivasi secara langsung sebesar 76,2%.

#### b. Signifikansi Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap motivasi. Artinya motivasi dapat dipengaruhi karakteristik pekerjaan, dimana besarnya karakteristik pekerja yang mempengaruhi motivasi secara langsung adalah sebesar 0,4%, walaupun dalam penelitian ini karakteristik pekerjaan hanya berpengaruh sebesar 0,4% namun karakteristik pekerjaan memiliki

peranan untuk meningkatkan motivasi pegawai.

#### c. Signifikansi Karakteristik Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh karakteristik lingkungan kerja terhadap motivasi. Artinya motivasi juga dipengaruhi oleh karakteristik lingkungan kerja, dimana besarnya pengaruh langsung karakteristik lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 0,4%, yang artinya persentasi karakteristik lingkungan kerja sama besarnya dengan karakteristik pekerjaan dalam mempengaruhi motivasi.

### 2. Signifikansi karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi anggota Polri di Polresta Palembang

Secara simultan pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 82,2%. Sisanya yaitu sebesar 17,8% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain. Misalnya: kompensasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan.

## C. Pembahasan Struktur-2

### 1. Signifikansi karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi secara parsial terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Palembang.

#### a. Signifikansi Karakteristik Individu terhadap Kinerja

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja. Artinya kinerja dapat dipengaruhi oleh

karakteristik individu, dimana besarnya karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja secara langsung sebesar 32,1%.

b. Signifikansi Karakteristik Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh karakteristik lingkungan kerja terhadap kinerja. Artinya kinerja juga dipengaruhi oleh karakteristik lingkungan kerja, dimana besarnya pengaruh langsung karakteristik lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 1,3%,.

c. Signifikansi Motivasi terhadap Kinerja

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 2,6 %. Oleh karena itu untuk mengoptimalkan kinerja anggota Polri di Polresta Palembang.

**2. Signifikansi karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja anggota Polri di Polresta Palembang.**

Secara simultan pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi secara signifikan terhadap kinerja sebesar 50,7%. Sisanya yaitu sebesar 49,3% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain. Misalnya: kompensasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan budaya organisasi, iklim organisasi dan lain-lain.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan secara keseluruhan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pengujian yang dilakukan bahwa ternyata ada pengaruh signifikan karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap motivasi.
- b. Berdasarkan pengujian yang dilakukan bahwa ternyata ada pengaruh signifikan karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja,
- c. Berdasarkan pengujian yang dilakukan bahwa ternyata faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja anggota Polri di Polresta Palembang adalah karakteristik individu.

### B. Saran

Dari kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

- a. Sebaiknya penempatan posisi setiap anggota Polri haruslah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki masing-masing, sehingga dapat dengan mudah memahami prosedur kerja dalam melaksanakan tugas.
- b. Sebaiknya atasan dapat memberikan umpan balik kepada anggotanya yang telah melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan motivasi mereka dalam melaksanakan tugas.
- c. Adanya penetapan standar kerja yang dijadikan sebagai ukuran dalam mencapai

keberhasilan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan serta adanya penyediaan alat dan sarana yang diperlukan sebagai faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Amins. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Ahmad Tuhelelu. 2010. Dampak Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Pengembangan Karier dan Kinerja Tenaga Edukatif pada PT.UDAmbon. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, (online), Vol. 1, No. 1, (<http://ffekon.unidar.ac.id/index.php/jurnal+ilmu+ekonomi>, diakses 2 Mei 2014)
- Amiruddin. 2001. *Pengelolaan Sumber Daya Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Penerbit Manadar Maju.
- Arief Subyantoro. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11, No. 1, (<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man>, diakses 2 Mei 2014)
- Armstrong, Michael. 2004. *Performance Management*. Tugu Publisher. Nyutran (terjemahan).
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gunastri, Ni Made. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan. Study Pada CV. Kecak Denpasar. Study Pada CV. Kecak Denpasar. *Forum Manajemen*, Vol. 1, No. ([isjd.pdii.lipi.go.id/index.php/search:htm1](http://isjd.pdii.lipi.go.id/index.php/search:htm1), diakses 2 Mei 2014)
- Hadyana, Pujaatmaka. 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi, Aplikasi Indonesia*. Jilid I. Jakarta: PT Prenhallindo..
- Husien, Umar. 2007. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Indra, Bastian. 2001. *Akuntansi Sektor Publik ed.1*. Yogyakarta: Badan Penerbit FE UGM.
- Istijanto. 2005. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis L. Robert-John H. Jackson. 2011. *Human Resources Management 10<sup>th</sup> ed*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moh. Pabundu, Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mondy, R.W., & Noe, R.M. 2005. *Human Resources Management 9<sup>th</sup> ed*. Massachusetts: Prentice-Hall.
- Musanef. 2000. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Masagung.
- Panudju, Agung. 2003. Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan

- Pekerjaan Karyawan Oroduksi PT.X. *Jurnal Manajemendan Bisnis Sriwijaya*, Vol.1 dan 2. (<http://blog.umy.ac.id/topic/files/2012/01/contoh-jurnal-manajemen-bisnis-unsri-pdf>, diakses 2 Mei 2014).
- Parjono. 2009. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang. *Jurnal Manajemen*, Vol.1, No.1. (jurnal-sosioekotekno.org/article/135301, diakses 2 Mei 2014).
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung.
- Sigit, Soehardi. 2003. *Perilaku Organisasi, Esensi, BPFE*. Jakarta: Universitas Sarjanawiyata.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sony. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwarto. 2010. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Tika, H. Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wursanto. 2002. *Dasar- Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Yusi, Syahirman dan Idris, Umiyti. 2009. *Metodelogi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif*. Indonesia: Citra Books Indonesia